

## ข้อ 28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2563

ด้วย สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) จัดตั้งขึ้นตามที่พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 กันยายน 2562 เป็นต้นไป และมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลและไม่ใช่ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น และให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน โดยให้มีการจัดตั้งกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

ปี พ.ศ. 2563 สกนช. จึงได้ดำเนินการวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของสำนักงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการจัดทำโครงสร้างการบริหาร มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน กรอบอัตราค่าจ้าง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และกระทรวงการคลัง พิจารณาตามลำดับ

นอกจากนี้ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2563 สกนช. ได้วางแผนสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานในอนาคต โดยมุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ ความรู้ด้านวิชาชีพและทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน รวมไปถึงส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ทั้งนี้ เนื่องด้วยในปี พ.ศ. 2563 ได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมีผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ รวมไปถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็เช่นกัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรตามแผนด้วยวิธีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน จะไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติ ซึ่งในช่วงแรกของการเกิดสถานการณ์ดังกล่าว การปรับตัวของหลายหน่วยงานรวมทั้ง สกนช. ซึ่งจำเป็นต้องมีพร้อมด้านอุปกรณ์ ระบบสื่อสาร และความรู้ในการใช้งานระบบต่างของบุคลากร เพื่อรองรับรูปแบบการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปเป็นรูปแบบออนไลน์มากขึ้นนั้น ยังคงมีปัญหาและอุปสรรค สกนช. จึงมุ่งเน้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยแนวทางการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การสอนงาน การมอบหมายงาน มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019