

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
ส่วนที่ ๑ ภารกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๒
๑.๑ ภารกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๔
ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน)	๗
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๗
๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๗
๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๘
๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน)	๑๒
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	๑๒
๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๑๔
๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๑๕
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ทบทวน)	๑๖

บทนำ

กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (กองทุน) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ประกาศลงราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ในวันถัดจากวันประกาศลงราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ทั้งนี้ กองทุนถูกจัดตั้งขึ้นในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยกองทุนมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สำหรับการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินให้มั่นคงและมีเสถียรภาพช่วยเหลือหรือสนับสนุนทางการเงินแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ และเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและทางการเงินของประเทศ

เนื่องจากกองทุนเพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และได้เริ่มจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และปัจจุบันกองทุนได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๑๐ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียน ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของเงินทุนหมุนเวียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว ในคราวการประชุมครั้งที่ ../๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน)

๑.๑ การกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

กองทุนถูกจัดตั้งขึ้นเป็นทุนหมุนเวียน ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยเป็นกองทุนในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้สำหรับการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินให้มั่นคงและมีเสถียรภาพ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนทางการเงินแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ และเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและทางการเงินของประเทศ

กองทุนมีหน้าที่เรียกเก็บเงินนำส่งจากสถาบันการเงินเฉพาะกิจ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ธนาคารออมสิน (ธ.ออมสิน) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) และ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (ธอท.) ในอัตราที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ([สำหรับการนำส่งเงินเข้ากองทุนในปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ กองทุนได้ปรับลดอัตราเงินนำส่งเป็นร้อยละ ๐.๑๒๕ ต่อปี จากร้อยละ ๐.๒๕ ต่อปี ของยอดเงินที่ได้รับจากประชาชน](#)) โดยเงินของกองทุนสามารถใช้จ่ายเพื่อเป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ พัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน โดยการกู้ยืม และเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน รวมทั้งนำเงินไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์ได้

๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission)

- (๑) เป็น **เครื่องมือกลไก** ในการสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
- (๒) เป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ

เป้าประสงค์ (Goal)

กองทุนบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

- (๑) บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) สนับสนุนระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง
- (๓) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี
- (๔) พัฒนาบุคลากรของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

(๑) กองทุนได้รับเงินนำส่งครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาและสามารถจัดสรรเงินในการเพิ่มทุน และพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

(๒) กองทุนสามารถเสนอแนะและให้การสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งติดตามและ ประเมินผลการใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ระบบการบริหารจัดการของกองทุนทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) ~~พัฒนา~~ใช้ระบบเทคโนโลยีในการติดตามการนำส่งเงินเข้ากองทุน

(๒) เพิ่มทุนให้สถาบันการเงินเฉพาะกิจได้ทันการณ์

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการลงทุน

(๔) ติดตามและประเมินผลการใช้เงิน ของกองทุน เพื่อพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง

(๑) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่เกิดประโยชน์ในภาพรวม

(๒) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี

(๑) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการกองทุน

(๒) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรของกองทุนและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้มแข็ง

(๑) พัฒนาบุคลากรของกองทุน

๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

กองทุนบริหารงานโดยคณะกรรมการชุดต่าง ๆ จำนวน ๕ ชุด ได้แก่ คณะกรรมการบริหารและ
อำนวยการ คณะกรรมการด้านบัญชี คณะกรรมการด้านกฎหมาย คณะกรรมการด้านลงทุน และ
คณะกรรมการด้านตรวจสอบ เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนมีประสิทธิภาพ (ภาพที่ ๑)
โดยกองทุนได้รับการอนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน
กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจจากกระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ กองทุนได้กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเงินทุนหมุนเวียนของกองทุน ในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ รวมทั้งเทียบเคียงจากกองทุน
อื่น ๆ ที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหาร
และยา กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล กองทุนประกันวินาศภัย สำนักงาน
คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย และเงินทุนหมุนเวียนการผลิตเหรียญกษาปณ์
กรมธนารักษ์ และได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานพนักงานเงินทุนหมุนเวียน (Job-Description) โดยได้
นำเสนอคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนที่จะ
ดำเนินการจัดจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนต่อไป

ทั้งนี้ โครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
แบ่งออกเป็น ๖ สายงาน ภายใต้คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ : แบ่งออกเป็น ๒ สายงาน ได้แก่

๑.๑) สายงานด้านนโยบายและแผนงาน ดำเนินงานด้านงานนโยบายและแผนงาน งานวิเคราะห์
แผนงานและโครงการ งานวิชาการ และงานติดตามและประเมินผลโครงการ

๑.๒) สายงานด้านบริหารงานทั่วไป ดำเนินงานด้านงานธุรการและอำนวยการประชุม
งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานพัสดุ งานสารสนเทศ งานบริหารความเสี่ยง และงานสารบรรณ

๒. คณะกรรมการด้านบัญชี : สายงานด้านการเงินและบัญชี ดำเนินงานด้านงานการเงิน งานบัญชี
งานบันทึกรายการและรายงานข้อมูลการเงิน และงานประเมินผลกองทุน

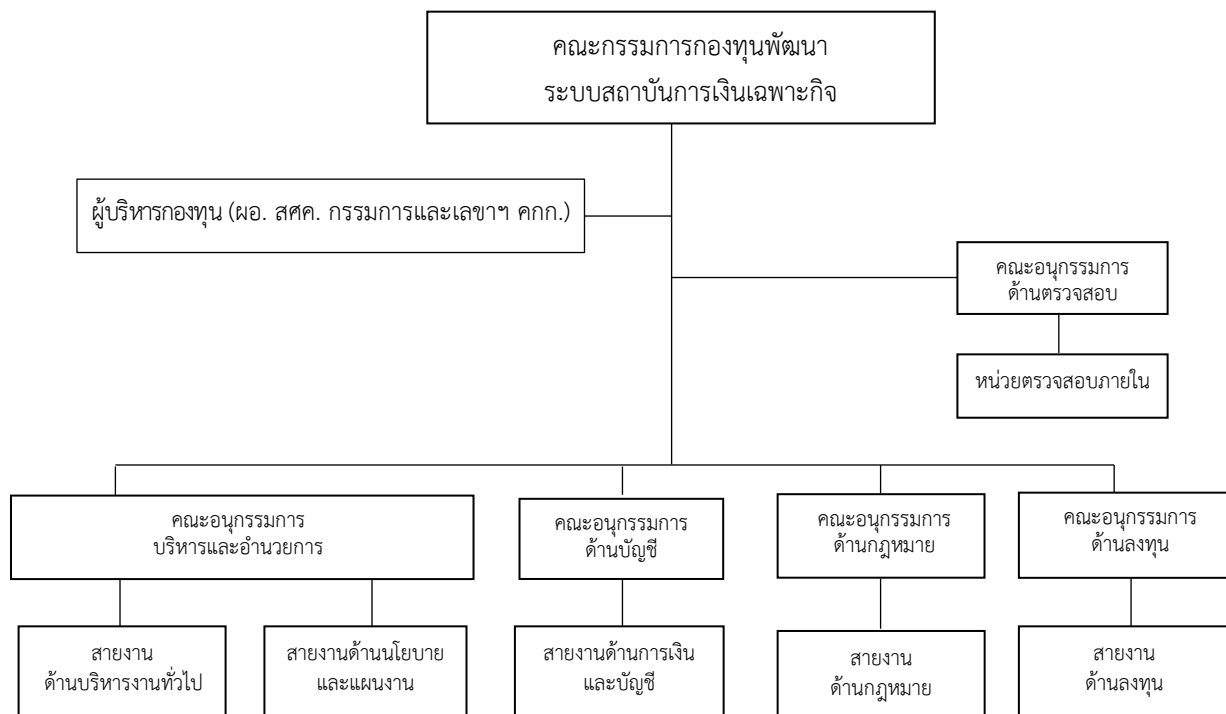
๓. คณะกรรมการด้านกฎหมาย : สายงานด้านกฎหมาย ดำเนินงานด้านงานกฎหมายและคดี
และงานด้านนิติกรรมสัญญา

๔. คณะกรรมการด้านลงทุน : สายงานด้านลงทุน ดำเนินงานด้านลงทุน และการบริหารความเสี่ยง
ด้านลงทุน

๕. คณะกรรมการด้านตรวจสอบ : สายงานด้านตรวจสอบ ซึ่งกองทุนมีหน่วยตรวจสอบภายใน
เพื่อดำเนินงานตรวจสอบภายในของกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานผลการตรวจสอบ

ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังของกองทุนมีรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ภาพที่ ๑ : โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



ตารางที่ ๑ : กรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ด้าน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิการศึกษา	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการคลัง	ข้าราชการ		๑
สายงานด้านนโยบายและแผนงาน			๔
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
สายงานด้านบริหารงานทั่วไป			๔
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๒
เศรษฐกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
สายงานด้านการเงินและบัญชี			๓
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
สายงานด้านกฎหมาย			๒
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
นิติกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
สายงานด้านลงทุน			๔
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายระบบการเงินและสถาบันการเงิน	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๒
เศรษฐกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
สายงานด้านตรวจสอบ			๔
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
รวม			๒๒

ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน)

๒.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนได้รับอนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจจากกระทรวงการคลังแล้ว เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีกรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรာ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรာ และ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน ๑๐ อัตรာ ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการเงิน และบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองทุนได้ ดำเนินการว่าจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนตามที่ได้รับอนุมัติว่าจ้างจากคณะกรรมการกองทุนครบถ้วนแล้ว จำนวน ๙ อัตรာ อย่างไรก็ตาม กองทุนได้ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ โดยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนฯ จากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ แล้ว เห็นว่ากองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม และมีจำนวนพนักงาน เงินทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว

ในการนี้ กองทุนได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ (แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลฯ) เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งมีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

๒) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดไว้เป็นกลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาบุคลากรของ กองทุน

๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน

สถานะปัจจุบัน

๑) กระทรวงการคลังอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรာ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรာ และพนักงานเงินทุนหมุนเวียนจำนวน ๑๐ อัตรာ ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างแล้วจำนวน ๙ อัตรာ

๒) เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันของการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้กองทุนไม่สามารถดำเนินโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้ในบางโครงการ จึงมีการปรับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยการอบรมบางส่วนได้ปรับรูปแบบการอบรมไปเป็นระบบออนไลน์แทน ทั้งนี้ กองทุนได้ดำเนินโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๕ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการสัมมนาบุคลากร ๒) โครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ๓) โครงการอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน ๔) โครงการอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน และ ๕) โครงการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน

๒) กองทุนควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรของกองทุนเพื่อให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) กองทุนควรมีระบบการจัดทำ **ตัวชี้วัดระดับบุคคล** เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติประจำปีของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน **ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนและแจ้งให้พนักงานของกองทุนทราบ** เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และพนักงานเงินทุนหมุนเวียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๔) กองทุนควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสมดุลให้คุณภาพชีวิต

๕) กองทุนมุ่งพัฒนาทักษะความรู้สามารถบุคลากรของกองทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๖) กองทุนควรมีการจัดหาแนวทางการอบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ให้แก่บุคลากรมากขึ้น

๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
สรุปได้ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง			
๑) การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้จัดโครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๗ ส.ค. ๖๓ โดยมีพนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๙ ราย และอนุกรรมการเข้าร่วม ๒ ราย หลังการอบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕
๒) การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์การปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้ส่งพนักงานเงินทุนหมุนเวียน ๔ ราย เข้าร่วมอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับระบบสารบรรณและระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ของ สศค. เมื่อวันที่ ๑๗ - ๑๘ มิ.ย. ๖๓ หลังการอบรมพนักงานกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕
๓) การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจด้านเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านตรวจสอบภายในภาครัฐเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้ส่งพนักงานเงินทุนหมุนเวียน ๒ ราย เข้าร่วมอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ GCIA หลักสูตร Fundamental เมื่อวันที่ ๑๕ - ๒๖ ม.ค. ๖๓ หลังการอบรมพนักงานกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านตรวจสอบภายในภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
๔) โครงการอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์การปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้จัดโครงการอบรมด้านด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน เมื่อวันที่ ๒๙ พ.ค. ๖๓ โดยมีพนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๑ ราย หลังการอบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง			
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์			
๕) จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ -๒๕๖๗	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	ผลผลิต (Output) : มีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนที่เหมาะสมในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับ	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนฯ จากคณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ แล้ว เห็นว่ากองทุนมีโครงสร้าง

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
		ยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และมีจำนวนพนักงาน เงินทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว
๖) การจัดทำระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ การจ้างลูกจ้างของ กองทุน	เพื่อให้กองทุนมีระเบียบ หลักเกณฑ์ รองรับการ จ้างลูกจ้างของกองทุน	ผลผลิต (Output) : กองทุนมีระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง ลูกจ้างของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : มีลูกจ้าง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	บรรลุตามเป้าหมาย - ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ การจ้างลูกจ้างของกองทุนแล้วเสร็จ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี			
๗) โครงการสัมมนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงานในด้าน การมีส่วนร่วมและความ สามัคคี	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความสามัคคีและทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้จัดโครงการสัมมนาศึกษาบุคลากรร่วมกับ สศค. เมื่อวันที่ ๒๐ - ๒๒ ธ.ค. ๖๒ โดยมี พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๖ ราย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน เงินทุนหมุนเวียนได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสามัคคีและทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข
๘) โครงการจัดทำตัวชี้วัด ระดับบุคคลและการ ประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้เกิด ระบบประเมินผล ที่โปร่งใส ยุติธรรม และ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุน นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาขึ้นเงินเดือน	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนใช้ระบบประเมินผลงานราชการ ของ สศค. และได้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติประจำปี และนำผล การประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้น เงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง

๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน) กองทุนได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยดูจากปัจจัยภายใน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของกองทุน และปัจจัยภายนอก โดยดูจากโอกาสและอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	<p>(S๑) กองทุนมีกรอบยุทธศาสตร์ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งของกองทุน</p> <p>(S๒) กระบวนการคลังได้ให้ความเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างของกองทุนแล้ว ทำให้กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน</p> <p>(S๓) กองทุนได้จัดทำคำแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ทำให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน</p>	<p>(W๑) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ใหม่อาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน</p> <p>(W๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ใหม่ของกองทุนมีประสบการณ์น้อยหรือขาดความรู้เชิงลึกในงานของกองทุน</p> <p>(W๓) กองทุนยังไม่มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน</p>

	(S๔) กองทุนมีบุคลากรเพียงพอและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุน (S๕) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	(W๔) กองทุนยังไม่มีการประชุมหารือร่วมกับพนักงานกองทุนเพื่อจัดทำระบบประเมินผลก่อนการปฏิบัติงาน
ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	(O๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุน (O๒) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม <u>ทั้งในรูปแบบWorkshop/การบรรยาย หรือหลักสูตรออนไลน์</u> การสอนงาน <u>การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)</u> และการศึกษาดูงาน เป็นต้น (O๓) กองทุนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและเป็นทุนหมุนเวียนอยู่ภายใต้ สศค. จึงสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับ สศค. ได้	(T๑) ระบบค่าตอบแทนของกองทุนต่างจากระบบค่าตอบแทนของภาคเอกชน รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนทำงานกับกองทุนในระยะยาว (T๒) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี <u>(T๓) ปัจจัยภายนอกทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด</u>

ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรของกองทุนพบว่า เนื่องจากกองทุนเพิ่งจะเริ่มจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ทำให้กองทุนมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว ดังนั้น จึงควรมีการบริหารกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานทุนหมุนเวียน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ร่วมปฏิบัติงานกับกองทุน

๒) กองทุนมีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงานแล้ว แต่บุคลากรของกองทุนส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรใหม่ยังไม่มีประสบการณ์หรือความรู้เชิงลึกในงานของกองทุน จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุน โดยการฝึกอบรมหรือจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรของกองทุน

๓) กองทุนใช้ระบบประเมินผลพนักงานราชการของ สศค. จึงยังไม่มีการจัดทำระบบประเมินผลก่อนการปฏิบัติงาน จึงควรจัดให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

๔) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการกองทุน ดังนั้น กองทุนจึงควรจัดฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕) กองทุนยังไม่มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน จึงควรกำหนดให้มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียน และระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน

๖) กองทุนควรมีการจัดหาแนวทางการอบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ให้แก่บุคลากรมากขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาตัวเองและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา

ดังนั้น จากปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว กองทุนจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน

เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง [โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย](#)

โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้กับทูลหมนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๔ [การจัดการความรู้ \(Knowledge Management : KM\) ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน](#)

โครงการที่ ๕ [การจัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน](#)

โครงการที่ ๖ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน

โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

~~โครงการที่ ๘ [การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน](#)~~

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการที่ ๘ โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

โครงการที่ ๙ [การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ \(ดำเนินการร่วมกับ สศค.\)](#)

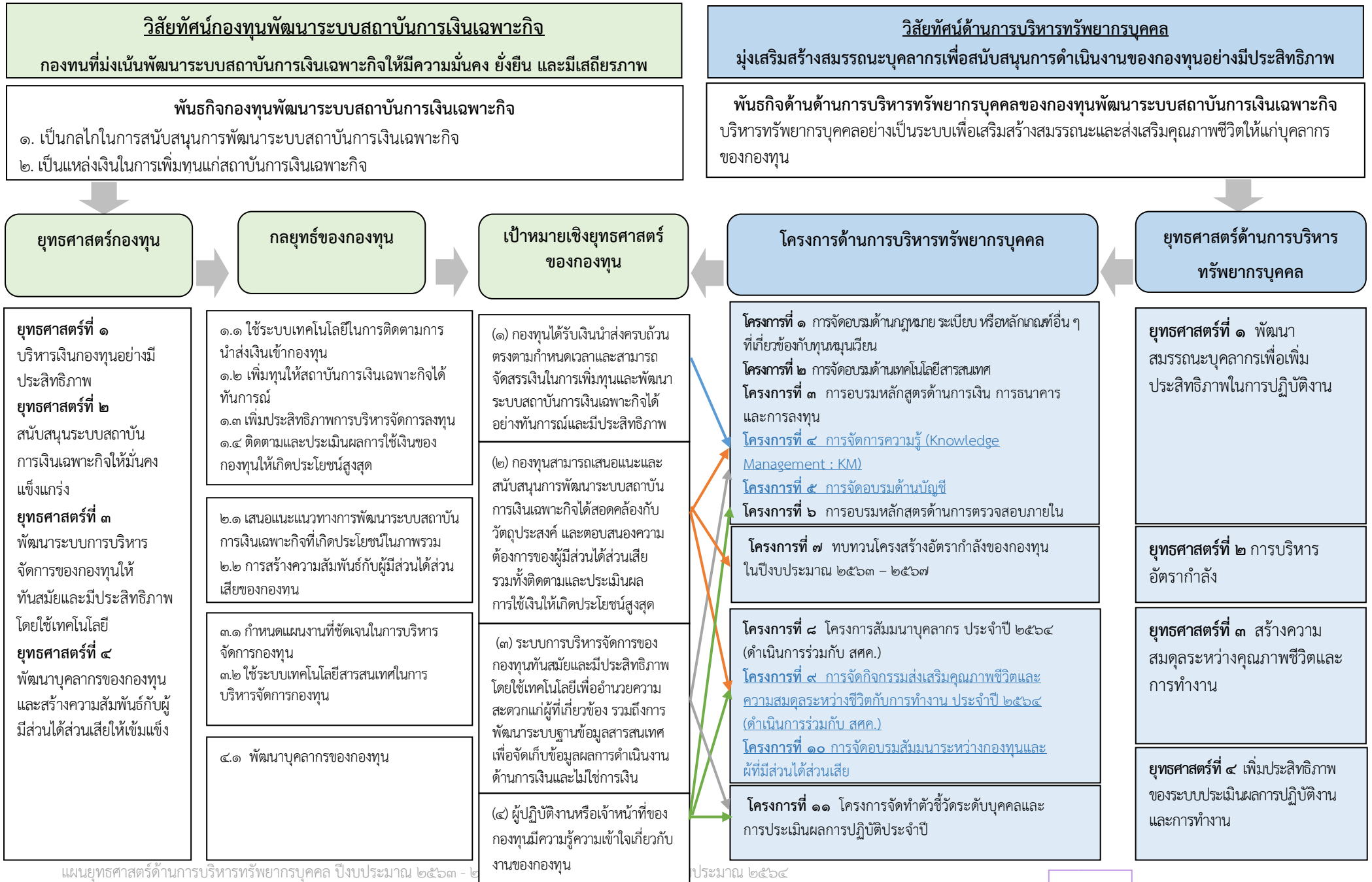
โครงการที่ ๑๐ [การจัดอบรมสัมมนาระหว่างกองทุนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย](#)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการที่ ๑๑ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี

๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (เพิ่มตาม comment เบ็ด)



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๘

ประมาณ ๒๕๖๔

๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน)

วิสัยทัศน์	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน			
เป้าประสงค์	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. การบริหารอัตรากำลัง	๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	๔. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด
โครงการ	<p>โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนชุมชนวิชน</p> <p>โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน</p> <p>โครงการที่ ๔ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)</p> <p>โครงการที่ ๕ การจัดอบรมด้านบัญชี</p> <p>โครงการที่ ๖ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน</p>	<p>โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗</p> <p>โครงการที่ ๘ การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน (ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว)</p>	<p>โครงการที่ ๘ โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p> <p>โครงการที่ ๙ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p> <p>โครงการที่ ๑๐ การจัดอบรมสัมมนาระหว่างกองทุนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>โครงการที่ ๑๑ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี</p>

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาศรรณะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาศรรณะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง							
๑) การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๒,๕๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านกฎหมาย
		(๒) จัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒			คณะกรรมการด้านกฎหมาย
๒) การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถนำมาใช้ประโยชน์การปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๒๐,๐๐๐ บาท ดำเนินการอบรมภายในกองทุนฯ	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) จัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๓) การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์การปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๒๐,๐๐๐ บาท ดำเนินการอบรมผ่านระบบ Online Course	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) จัดอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการบริหารจัดการงานของกองทุนมากยิ่งขึ้น	(๑) สำรวจกองทุนอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกับกองทุนและได้รับรางวัลในการบริหารจัดการกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการศึกษาดูงานกองทุนอื่นที่ได้รับรางวัลในการบริหารจัดการกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกองทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๒๐,๐๐๐ บาท ดำเนินการอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๔	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) จัดศึกษาดูงานในกองทุนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๕) การจัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี และสามารถนำมาใช้ประโยชน์การปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในบัญชีเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๑๕,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านบัญชี
		(๒) จัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒			คณะกรรมการด้านบัญชี
๖) การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจในด้านเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐ และสามารถนำประโยชน์การปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่กองทุนที่ต้องการเข้าร่วมอบรม	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านตรวจสอบภายในภาครัฐเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๑๕,๐๐๐ บาท ดำเนินการอบรมเรียบร้อยแล้ว	คณะกรรมการด้านตรวจสอบ
		(๒) จัดอบรมด้านการตรวจสอบภายในให้กับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒			คณะกรรมการด้านตรวจสอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง							
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์							
๗) ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์	๑. สำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓	ผลผลิต (Output) : มีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	และปริมาณงาน	๒. ทบทวนโครงสร้างอัตราค่าจ้างของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓	ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๘) การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน (ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว)	เพื่อให้กองทุนมีระเบียบหลักเกณฑ์ รองรับกรจ้างลูกจ้างของกองทุน	๑. จัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓	ผลผลิต (Output) : กองทุนมีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ประเมินตำแหน่งที่ต้องการจ้างลูกจ้างของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓	ผลลัพธ์ (Outcome) : มีลูกจ้างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน		คณะกรรมการด้านกฎหมาย
		๓. รายงานผลให้คณะกรรมการบริหารและอำนวยการทราบ	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒			คณะกรรมการด้านกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี							
๘) โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมและความสามัคคี	๑. สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนที่ต้องการเข้าร่วมงานสัมมนา	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง	๕๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งจัดโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓ - ไตรมาสที่ ๔	ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๙) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีสุขภาวะที่ดี	๑. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการตรวจสอบสุขภาพ	ไม่มี ใช้ของ สศค. (๓๕๐ บาท/คน)	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. การตรวจติดตามสุขภาพผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนกลุ่มเสี่ยง	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๓	จำนวน ๑ ครั้ง และตรวจติดตาม ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข		
๑๐) การจัดอบรมสัมมนา ระหว่างกองทุนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานระหว่างทุนหมุนเวียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมสัมมนาของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒	ผลผลิต (Output) : มีกองทุนจัดสัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ของกองทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑ ครั้ง	๑,๐๕๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) เตรียมจัดการสัมมนา	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๓	ผลลัพธ์ (Outcome) : เกิดช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๓) จัดสัมมนาให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด							
๑๑) โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนร่วมกันระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้ประเมิน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุนนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๓. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ