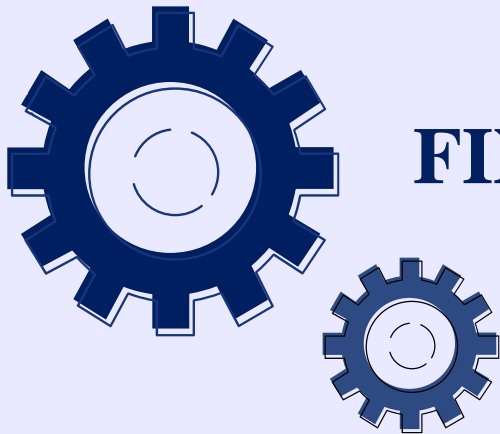




กสอ•SFIF



SPECIALIZED FINANCIAL INSTITUTIONS DEVELOPMENT FUND

กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2566 – 2570

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
ส่วนที่ ๑ ภารกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒
๑.๑ ภารกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๕
ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๗
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๗
๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๓ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๘
๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๙
๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๒
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	๑๔
๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๑๖
๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๗
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๘

บทนำ

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

เนื่องจากกองทุนเพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และได้เริ่มจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และปัจจุบันกองทุนได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๑๐ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว ในคราวการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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.) ในอัตราที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (สำหรับการนำส่งเงินเข้ากองทุนในปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ กองทุนได้ปรับลดอัตราเงินนำส่งเป็นร้อยละ ๐.๑๒๕ ต่อปี จากร้อยละ ๐.๒๕ ต่อปี ของยอดเงินที่ได้รับจากประชาชน) โดยเงินของกองทุนสามารถใช้จ่ายเพื่อเป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ พัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินโดยการกู้ยืม และเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน รวมทั้งนำเงินไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์ได้

๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission)

- (๑) เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
- (๒) เป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ

เป้าประสงค์ (Goal)

กองทุนบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

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

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

(๑) กองทุนได้รับเงินนำส่งครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาและสามารถจัดสรรเงินในการเพิ่มทุนและพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

(๒) กองทุนสามารถเสนอแนะและสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ระบบการบริหารจัดการของกองทุนทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

(๔) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) ใช้ระบบเทคโนโลยีในการติดตามการนำส่งเงินเข้ากองทุน

(๒) เพิ่มทุนให้สถาบันการเงินเฉพาะกิจได้ทันการณ์

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการลงทุน

(๔) ติดตามและประเมินผลการใช้เงินของกองทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง

(๑) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่เกิดประโยชน์ในภาพรวม

(๒) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับระบบการบริหารจัดการของกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล

(๑) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการกองทุน

(๒) บริหารจัดการกองทุนให้ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประเมินผลลัพธ์ และผลกระทบของกองทุน และรองรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from Anywhere)

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) พัฒนาบุคลากรของกองทุน

๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

กองทุนบริหารงานโดยคณะกรรมการชุดต่าง ๆ จำนวน ๕ ชุด ได้แก่ คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ คณะกรรมการด้านบัญชี คณะกรรมการด้านกฎหมาย คณะกรรมการด้านลงทุน และ คณะกรรมการด้านตรวจสอบ เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนมีประสิทธิภาพ (ภาพที่ ๑) โดยกองทุนได้รับการอนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจจากกระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ โครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ แบ่งออกเป็น ๖ สายงาน ภายใต้คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ : แบ่งออกเป็น ๒ สายงาน ได้แก่

๑.๑) สายงานด้านนโยบายและแผนงาน ดำเนินงานด้านงานนโยบายและแผนงาน งานวิเคราะห์แผนงานและโครงการ งานวิชาการ และงานติดตามและประเมินผลโครงการ

๑.๒) สายงานด้านบริหารงานทั่วไป ดำเนินงานด้านงานธุรการและอำนวยการประชุม งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานพัสดุ งานสารสนเทศ งานบริหารความเสี่ยง และงานสารบรรณ

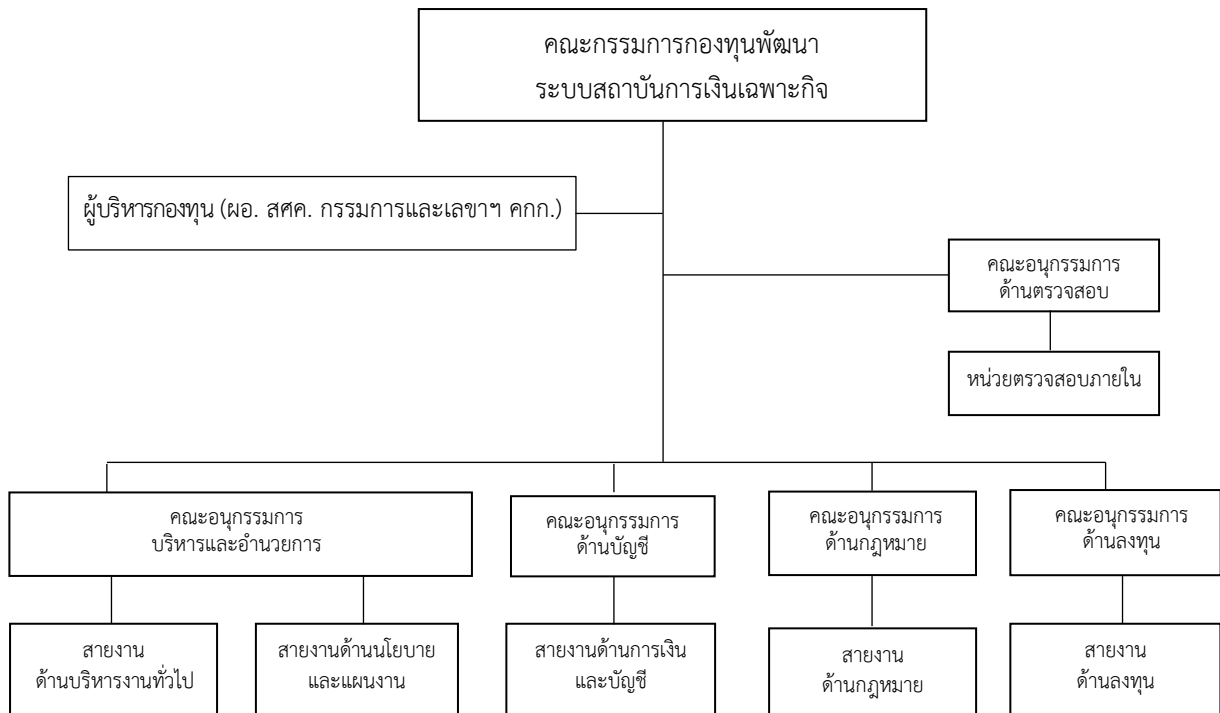
๒. คณะกรรมการด้านบัญชี : สายงานด้านการเงินและบัญชี ดำเนินงานด้านงานการเงิน งานบัญชี งานบันทึกรายการและรายงานข้อมูลการเงิน และงานประเมินผลกองทุน

๓. คณะกรรมการด้านกฎหมาย : สายงานด้านกฎหมาย ดำเนินงานด้านงานกฎหมายและคดี และงานด้านนิติกรรมสัญญา

๔. คณะกรรมการด้านลงทุน : สายงานด้านลงทุน ดำเนินงานด้านลงทุน และการบริหารความเสี่ยงด้านลงทุน

๕. คณะกรรมการด้านตรวจสอบ : สายงานด้านตรวจสอบ ซึ่งกองทุนมีหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อดำเนินงานตรวจสอบภายในของกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานผลการตรวจสอบ ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังของกองทุนมีรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ภาพที่ ๑ : โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



ตารางที่ ๑ : กรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ด้าน/ตำแหน่ง	สถานะ	อัตรากำลัง	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	๐
สายงานด้านลงทุน			๔
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายระบบการเงินและสถาบันการเงิน	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๒
เศรษฐกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๐
สายงานด้านตรวจสอบ			๔
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
รวม			๒๒

ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนได้รับอนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจจากกระทรวงการคลังแล้ว เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีกรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน ๑๐ อัตรา ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร โดยกองทุนฯ ได้รับการอนุมัติให้ว่าจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียน รวมจำนวน ๙ อัตรา ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการว่าจ้าง ๘ อัตรา และอยู่ระหว่างสรรหาอีก ๑ อัตรา อย่างไรก็ตาม กองทุนได้ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนฯ จากคณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ แล้ว เห็นว่ากองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม และมีจำนวนพนักงานเงินทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว

ในการนี้กองทุนได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖ (แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ) เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) **บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ**

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ซึ่งมีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๕

๒) **แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**

แผนยุทธศาสตร์ของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับระบบการบริหารจัดการของกองทุนสู่ระบบดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บริหารจัดการกองทุนให้ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี เพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของกองทุน และรองรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from Anywhere) และยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาบุคลากรของกองทุน

๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน

สถานะปัจจุบัน

๑) กระทรวงการคลังอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานเงินทุนหมุนเวียนจำนวน ๑๐ อัตรา ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร โดยกองทุนฯ ได้รับการอนุมัติให้ว่าจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียน รวมจำนวน ๙ อัตรา ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้าง ๘ อัตรา และอยู่ระหว่างสรรหาอีก ๑ อัตรา

๒) ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ กองทุนได้ดำเนินโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เสร็จสิ้นแล้วจำนวน ๔ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการอบรมการตรวจสอบภายใน ๒) โครงการอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน และ ๓) โครงการจัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๔) โครงการอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ โครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน จะดำเนินการแล้วเสร็จภายในสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรของกองทุนเพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถรองรับปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่ (Work from Anywhere) และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) กองทุนมีระบบการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้รับมอบหมายเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและประกอบการประเมินผลการปฏิบัติประจำปีของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และพนักงานเงินทุนหมุนเวียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๓) กองทุนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสมดุลให้คุณภาพชีวิต

๔) กองทุนมุ่งพัฒนาทักษะความรู้สามารถบุคลากรของกองทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕) กองทุนมีแนวทางให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนอบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ได้สะดวกมากขึ้น

๖) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ส่งผลให้กองทุนมีแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำทักษะความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
สรุปได้ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย			
๑) การอบรมด้าน กฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุน หมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจด้าน กฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์ของกองทุน และนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้าน กฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายฯ ดำเนินการ จัดอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนา ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ให้แก่พนักงาน เงินทุนหมุนเวียนและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน ในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ และได้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ มากขึ้นร้อยละ ๔๕.๐
๒) การอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น อย่าง น้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานเงินทุนหมุนเวียนจำนวน ๑ คน รับการอบรมโครงการ/หลักสูตร พัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน เศรษฐกิจการเงิน ในวันที่ ๑๘ ก.ค. ๖๕ โดยพนักงานกองทุนมีความรู้ความเข้าใจ ในระบบปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐
๓) โครงการอบรม หลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจใน ด้านการเงิน การธนาคาร และ การลงทุน และสามารถ นำมาใช้ประโยชน์การ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านการเงิน การธนาคาร และ การลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้าน การเงิน การธนาคาร และการลงทุน เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๑ ราย เมื่อวันที่ ๑๕ มิ.ย.๖๕ ภายหลัง การอบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ ความเข้าใจด้านด้านการเงิน การธนาคารและ การลงทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐
๔) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน	ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน ได้รับการถ่ายทอด ความรู้และนำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ในระดับดีขึ้น	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานกองทุนฯ ได้จัดทำเอกสารรวบรวม ความรู้และเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนฯ จำนวน ๔ เรื่อง
๕) โครงการอบรมด้าน บัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจใน ด้านบัญชีและสามารถ นำมาใช้ประโยชน์การ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานเงินทุนหมุนเวียนฯ ๒ คนใน อนุกรรมการด้านบัญชีได้รับการอบรมเชิง ปฏิบัติการตามแผนการอบรมเรียบร้อยแล้ว และมี ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๐
๖) การอบรมหลักสูตร ด้านการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้ความเข้าใจด้าน	ผลผลิต (Output) : เข้ารับการ ฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในตาม	บรรลุตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
	การตรวจสอบภายใน ภาครัฐและสามารถ นำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์การ ปฏิบัติงาน	แผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยงานตรวจสอบ ภายในกองทุนพัฒนาระบบสถาบัน การเงินเฉพาะกิจ ผลลัพธ์ (Outcome) : -เจ้าหน้าที่ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการ ตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น อย่างน้อย ร้อยละ ๒๐	- พนักงานเงินทุนหมุนเวียนจำนวน ๒ คน เข้าร่วมอบรม หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ตรวจสอบภายใน และมีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕๗.๑๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กองทุน			
๗) จัดทำ/ทบทวน โครงสร้างอัตรากำลังของ กองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน	ผลผลิต (Output) : มีโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุนที่เหมาะสม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวน พนักงานเงินทุนเวียนสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุนฯ จากคณะกรรมการชุด ต่างๆ แล้ว เห็นว่ากองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลัง ที่เหมาะสม และจำนวนพนักงานเงินทุน หมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณ งานในปัจจุบันแล้ว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี			
๘) โครงการสัมมนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงานในด้ การมีส่วนร่วมและความ สามัคคี	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความสามัคคีและทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	บรรลุตามเป้าหมาย - สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จัดสัมมนาในวันที่ ๑๖ – ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ กิจกรรมสัมมนา ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี เสริมสร้างความสามัคคี และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ที่ระดับ ๔.๗๕ หรือมีความพอใจมากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้ การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด			
๙) การจัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานประจำปี ๒๕๖๕ (ดำเนินการ ร่วมกับ สศค.)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีสุขภาพ ที่ดีสร้างเสริมการเป็น Happy Work Place	ผลผลิต (Output) : มีการจัดกิจกรรม ออกกำลังกายประจำวัน ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ ๑ โครงการ ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ กองทุนรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน และมีสุขภาพที่ดีเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนฯ ได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกับ สศค. โดยรวมกิจกรรม แกว่งแขนลดโรค ประจำวัน เจ้าหน้าที่กองทุนรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน และมีสุขภาพที่ดีเพิ่มขึ้นโดยมีผลการประเมิน ระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๒.๘
๑๐) โครงการจัดทำ ตัวชี้วัดระดับบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปี ๒๕๖๕	เพื่อส่งเสริมให้เกิด ระบบประเมินผล ที่โปร่งใส ยุติธรรม และ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุน นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาขึ้นเงินเดือน	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนฯ ใช้ระบบการประเมินผลพนักงาน ราชการของ สศค. และได้จัดทำตัวชี้วัดระดับ บุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี และนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณา ขึ้นเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง แล้ว

๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กองทุนได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยดูจากปัจจัยภายใน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของกองทุน และปัจจัยภายนอก โดยดูจากโอกาสและอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ปัจจัยภายใน	<p>(S๑) กองทุนมีกรอบยุทธศาสตร์ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งของกองทุน</p> <p>(S๒) กองทุนฯ มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงตามมาตรฐานกำหนดแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>(S๓) กองทุนมีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน</p> <p>(S๔) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่ (Work from Anywhere)</p> <p>(S๕) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการทำ Knowledge Management ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใหม่สามารถเรียนรู้งานได้เร็วยิ่งขึ้น</p>	<p>(W๑) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ใหม่อาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน</p> <p>(W๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ใหม่ของกองทุนมีประสบการณ์น้อยหรือขาดความรู้เชิงลึกในงานของกองทุน</p> <p>(W๓) การปฏิบัติงานอาจเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง กรณีที่ต้องมีการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินการและต้องเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(W๔) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนอาจยังขาดทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ</p>
	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ปัจจัยภายนอก	<p>(O๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>(O๒) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมทั้งในรูปแบบWorkshop/การบรรยาย หรือหลักสูตรออนไลน์ การสอนงาน การเรียนรู้ด้วย</p>	<p>(T๑) ระบบค่าตอบแทนของกองทุนต่างจากระบบค่าตอบแทนของภาคเอกชน รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนทำงานกับกองทุนในระยะยาว</p> <p>(T๒) สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-๑๙ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เช่น มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distance) เป็นต้น ซึ่งในบางครั้งเป็น</p>

<p>ตนเอง (Self-Learning) และการศึกษาดูงาน เป็นต้น</p> <p>(O๓) กองทุนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและเป็น ทุนหมุนเวียนอยู่ภายใต้ สศค. จึงสามารถจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับ สศค. ได้</p> <p>(O๔) ภาครัฐมีนโยบายปรับเปลี่ยนการทำงาน เป็นรูปแบบดิจิทัล โดยส่งเสริมให้นำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ส่งผลให้กองทุนมีแนวทางในการส่งเสริมให้ พนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนให้สามารถพัฒนาองค์ ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำทักษะ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>สถานการณ์ที่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ ไม่สามารถดำเนินการได้ในบางโครงการ/กิจกรรม จึงอาจต้องปรับรูปแบบการดำเนินการให้เหมาะสม เพื่อสามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน แม้ว่ากองทุนจะมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และมีการกำหนดแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน แต่การลาออกของพนักงานในบางช่วงอาจส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ประกอบอาจเกิดสถานการณ์วิกฤติหรือความเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น กองทุนฯ จึงวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคเพื่อวางแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) กองทุนมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของกองทุน โดยมีการทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานเป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตาม บุคลากรกองทุนอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง กองทุนจึงวางแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เงินลงทุนหมุนเวียน ดังนี้

๑.๑) พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานกองทุนได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบ Workshop/การบรรยาย หรือหลักสูตรออนไลน์ การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) และการศึกษาดูงาน เป็นต้น

๑.๒) การพัฒนาความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านการทำ Knowledge Management ช่วยแก้ไขปัญหาความล่าช้าของการสรรหาพนักงานใหม่ และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใหม่สามารถเรียนรู้งานได้เร็วยิ่งขึ้น

๑.๓) กองทุนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานร่วมกับ สศค. เป็นการส่งเสริมความสุข และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานกองทุน

๑.๔) กองทุนใช้ระบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงาน เงินลงทุนหมุนเวียนได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพและประกอบการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี ซึ่งจะทำให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๒) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(โควิด-๑๙) ทำให้กองทุนต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤติหรือความเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น ทั้งการจัดการฝึกอบรมบุคลากรในรูปแบบออนไลน์ การปรับเปลี่ยนการทำงานโดยมีการส่งเสริมอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ผ่านเทคโนโลยี และระบบดิจิทัลที่ทันสมัย รวมทั้งการส่งเสริมการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ที่ปัจจัยสำเร็จและปัญหา/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 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล

เป้าหมาย กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย

โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุณหมุนเวียน

โครงการที่ ๒ การอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

(Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์

โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน โดยบางส่วนดำเนินการร่วมกับสมาคมสถาบันการเงินของรัฐ (สสร.)

โครงการที่ ๔ การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

โครงการที่ ๕ การจัดอบรมด้านบัญชี

โครงการที่ ๖ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน

โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการที่ ๘ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

โครงการที่ ๙ โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการที่ ๑๐ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี

๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗๐

วิสัยทัศน์	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน			
เป้าประสงค์	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล	๒. การบริหารอัตรากำลัง	๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	๔. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย	กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน	บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด
โครงการ	<p>โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนชุมชนเวียน</p> <p>โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์</p> <p>โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน โดยบางส่วนดำเนินการร่วมกับสมาคมสถาบันการเงินของรัฐ (สงร.)</p> <p>โครงการที่ ๔ การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)</p> <p>โครงการที่ ๕ การจัดอบรมด้านบัญชี</p> <p>โครงการที่ ๖ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน</p>	<p>โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>โครงการที่ ๗ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p> <p>โครงการที่ ๘ โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p>	<p>โครงการที่ ๑๐ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี</p>

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาศมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาศมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย</p>							
๑) การอบรมด้านกฎหมายระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าอบรมด้านกฎหมายระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน อย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจใน ด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๒,๕๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านกฎหมาย
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านกฎหมายระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการด้านกฎหมาย
๒) การอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์ เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๓๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓) การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน โดยบางส่วนดำเนินการร่วมกับสมาคมสถาบันการเงินของรัฐ (สจร.)	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมอบรมและมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนนำความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน อย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๑๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๔) การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM เป้าหมาย : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการถ่ายทอดความรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM ผ่านทาง website ของกองทุน และกรณีพนักงานเงินทุนหมุนเวียน ล่าออกต้องมีการจัดทำ KM เพื่อถ่ายทอดงานที่ปฏิบัติ	อย่างน้อย ๑ เรื่อง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ในระดับดีขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๕) การอบรมด้านบัญชี	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมอบรมและเสริมความรู้ด้านบัญชี เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านบัญชีเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๑๕,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านบัญชี
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒			คณะกรรมการด้านบัญชี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๖) การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในเข้าร่วมอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐ เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์การปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่กองทุนที่ต้องการเข้าร่วมอบรม	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : เข้าร่วมการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในตามแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๖ หน่วยงานตรวจสอบภายในอย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๓๕,๕๐๐ บาท	คณะอนุกรรมการด้านตรวจสอบ
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านการตรวจสอบภายในให้กับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			คณะอนุกรรมการด้านตรวจสอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง							
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน							
๗) ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖	วัตถุประสงค์ : กองทุนมีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียนเป็นประจำทุกปี เป้าหมาย : เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	๑. สำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓	ผลผลิต (Output) : กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสม ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงานของกองทุน	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๓			คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน							
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี							
๘) การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะต่าง ๆ เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีสุขภาพ	(๑) จัดกิจกรรมการสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน เช่น Green Office ออกกำลังกายประจำวัน วันละ ๑๕ นาที เป็นต้น (๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมการสร้าง	๑ โครงการ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ผลผลิต (Output) : มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำวัน ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ ๑ โครงการ ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่กองทุนรู้สึกผ่อนคลายในการทำงานและมีสุขภาพที่ดีเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ที่ตีสร้างเสริมการเป็น Happy Work Place	ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน (Happy Relax & Happy Body)					
๙) โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี เป้าหมาย : เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนในด้านการมีส่วนร่วมและความสามัคคี	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมสัมมนาของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ โดยประเมินจากแบบสอบถามการเข้าร่วมสัมมนา	๙๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งจัดโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน							
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด							
๑๐) โครงการประเมินระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี ๒๕๖๖	เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนร่วมกันระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้ประเมิน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุนนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๓. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ