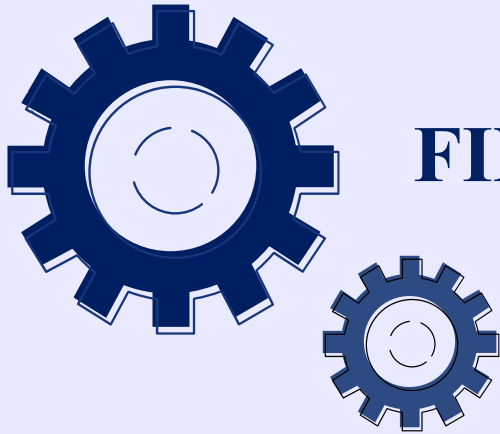




นสอ•SFIF



# SPECIALIZED FINANCIAL INSTITUTIONS DEVELOPMENT FUND

กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (ทบทวน)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2567

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
ส่วนที่ ๑ ภารกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน)	๒
๑.๑ ภารกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๔
ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน)	๗
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๗
๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๓ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๘
๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๙
๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
๒.๖ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข	๑๓
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน)	๑๕
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	๑๕
๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๑๗
๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๘
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑๙

## บทนำ

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

เพื่อให้บุคลากรของกองทุนปฏิบัติงานกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน) กองทุนจึงได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ปัจจัยสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต และความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสมรรถนะบุคคลากร การบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนแล้วในคราวการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

## ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (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.) และธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (ธอท.) ในอัตราที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (สำหรับการนำส่งเงินเข้ากองทุนในปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ 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)

กองทุนที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

#### พันธกิจ (Mission)

- (๑) เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
- (๒) เป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ

#### เป้าประสงค์ (Goal)

กองทุนบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

#### ยุทธศาสตร์ (Strategy)

- (๑) บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) สนับสนุนระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- (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 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๑) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการกองทุน

(๒) บริหารจัดการกองทุนให้ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของกองทุน 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 งานวิเคราะห์ที่แผนงานและโครงการ งานวิชาการ และงานติดตามและประเมินผลโครงการ

๑.๒) สายงานด้านบริหารงานทั่วไป ดำเนินงานด้านงานธุรการและอำนวยการประชุม งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานพัสดุ งานสารสนเทศ งานบริหารความเสี่ยง และงานสารบรรณ

๒. คณะกรรมการด้านบัญชี : สายงานด้านการเงินและบัญชี ดำเนินงานด้านงานการเงิน งานบัญชี งานบันทึกรายการและรายงานข้อมูลการเงิน และงานประเมินผลกองทุน

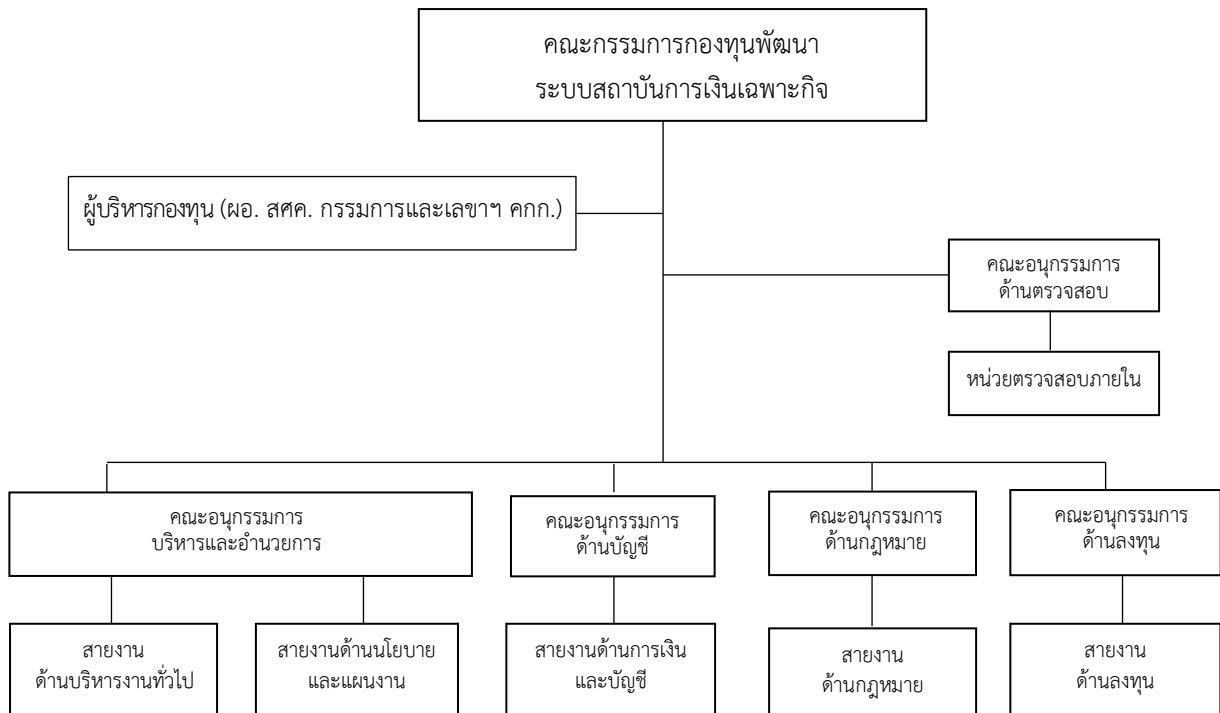
๓. คณะกรรมการด้านกฎหมาย : สายงานด้านกฎหมาย ดำเนินงานด้านงานกฎหมายและคดี และงานด้านนิติกรรมสัญญา

๔. คณะกรรมการด้านลงทุน : สายงานด้านลงทุน ดำเนินงานด้านลงทุน และการบริหารความเสี่ยงด้านลงทุน

๕. คณะกรรมการด้านตรวจสอบ : สายงานด้านตรวจสอบ กองทุนมีหน่วยตรวจสอบในของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินงานตรวจสอบภายในของกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานผลการตรวจสอบ

ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังของกองทุนมีรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ภาพที่ ๑ : โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



ตารางที่ ๑ : กรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ด้าน/ตำแหน่ง	สถานะ	อัตรากำลัง	จำนวน (อัตรา) <sup>๑</sup>
ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้าราชการ		๑
<b>สายงานด้านนโยบายและแผนงาน</b>			<b>๔</b>
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
<b>สายงานด้านบริหารงานทั่วไป</b>			<b>๔</b>
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๒
เศรษฐกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
<b>สายงานด้านการเงินและบัญชี</b>			<b>๓</b>
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
<b>สายงานด้านกฎหมาย</b>			<b>๒</b>
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
นิติกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
<b>สายงานด้านลงทุน</b>			<b>๔</b>
ผู้อำนวยการกองนโยบายระบบการเงินและสถาบันการเงิน	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๒
เศรษฐกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
<b>สายงานด้านตรวจสอบ</b>			<b>๔</b>
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
<b>รวม</b>			<b>๒๒</b>

<sup>๑</sup> กองทุนได้รับการอนุมัติให้จ้างพนักงานทุนหมุนเวียนจำนวน ๔ อัตรา จากกรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา ซึ่งในปี๒๕๖๖ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างครบทั้ง ๔ อัตราแล้ว



## ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน)

### ๒.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนได้รับอนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจจากกระทรวงการคลังแล้ว เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีกรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรာ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรာ และพนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน ๑๐ อัตรာ ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร โดยกองทุนได้รับการอนุมัติให้ว่าจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียน รวมจำนวน ๙ อัตรာ ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการว่าจ้างครบ ๙ อัตราแล้ว อย่างไรก็ตาม กองทุนได้ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนจากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ แล้ว เห็นว่ากองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม และมีจำนวนพนักงานเงินทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว

ในการนี้ กองทุนได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗ (แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ) เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำคัญรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

### ๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ซึ่งมีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๖

๒) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน) มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 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 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร โดยกองทุนได้รับการอนุมัติให้จ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียน รวมจำนวน ๙ อัตรา ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างครบทั้ง ๙ อัตราแล้ว

๒) กองทุนมีระบบการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้รับมอบหมายเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้เกิดความชัดเจนสามารถวัดประเมินผลได้จริง และพนักงานเงินทุนหมุนเวียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๓) ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ กองทุนได้ดำเนินโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เสร็จสิ้นแล้วจำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการอบรมการตรวจสอบภายใน ๒) โครงการอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน ๓) โครงการจัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ทั้งนี้ โครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน และโครงการอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความรู้ความเข้าใจเชิงเทคโนโลยี จะดำเนินการแล้วเสร็จภายในสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖

### การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนมุ่งเน้นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสมดุลให้คุณภาพชีวิต

๒) กองทุนมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรของกองทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓) กองทุนมีแนวทางให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนสามารถเข้ารับการอบรมในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น

๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ส่งผลให้กองทุนมีแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำทักษะความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน (ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล</p> <p>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย</p>			
๑) การอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	<p>ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน อย่างน้อย ๑ ครั้ง</p> <p>ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐</p>	- พนักงานกองทุนจำนวน ๑ รายได้รับการอนุมัติค่าใช้จ่ายเพื่อเข้าอบรมหลักสูตร “เจาะลึกการประยุกต์ใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ Personal Data Protection Act, B.E. ๒๕๖๒ (๒๐๑๙)” แล้ว และจะดำเนินการเข้าฝึกอบรมในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๒) การอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	<p>ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เกิดประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน</p> <p>ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐</p>	- พนักงานกองทุนจำนวน ๒ รายได้รับการอนุมัติค่าใช้จ่ายเพื่อเข้าอบรมหลักสูตร “การสร้าง Dashboard ด้วย MS Excel เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล” แล้ว และจะดำเนินการเข้าฝึกอบรมในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓) โครงการอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน โดยบางส่วนดำเนินการร่วมกับสมาคมสถาบันการเงินของรัฐ (สจร.)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนนำความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	<p>ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน อย่างน้อย ๑ ครั้ง</p> <p>ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐</p>	- พนักงานกองทุนเข้าร่วมการบรรยายหลักสูตร “Finance for Non-Finance Managers and All Concerned” จำนวน ๖ ราย เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕๐ - ๓๐๐
๔) การถ่ายทอดองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการถ่ายทอดความรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	<p>ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p> <p>ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ในระดับดีขึ้นไป</p>	- พนักงานกองทุนฯ อยู่ระหว่างการจัดทำเอกสารรวบรวมความรู้และเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน (ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖)
๕) โครงการอบรม ด้านบัญชี	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจ ด้านบัญชีและนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	<b>ผลผลิต (Output) :</b> มีการจัดอบรม ด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน <b>อย่างน้อย ๑ ครั้ง</b> <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	- พนักงานกองทุนเข้าร่วมการอบรมหลักสูตร “ข้อควรระวังด้านบัญชีในการปิดบัญชีก่อนการ นำส่งงบการเงิน” จำนวน ๒ ราย เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๖) การอบรมหลักสูตร ด้านการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้ความเข้าใจด้าน การตรวจสอบภายใน ภาครัฐและสามารถ นำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์การ ปฏิบัติงาน	<b>ผลผลิต (Output) :</b> เข้ารับการ ฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในตาม แผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน่วยงานตรวจสอบ ภายในกองทุนพัฒนาระบบสถาบัน การเงินเฉพาะกิจ <b>อย่างน้อย ๑ ครั้ง</b> <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> เจ้าหน้าที่ที่ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการ ตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น <b>อย่างน้อย</b> <b>ร้อยละ ๒๐</b>	- พนักงานกองทุนเข้าร่วมการอบรมหลักสูตร “การควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐและ บริษัทมหาชนตามมาตรฐาน COSO ๒๐๒๓ Internal Control” จำนวน ๒ ราย เมื่อวันที่ ๒๐ - ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง</b> <b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กองทุน</b>			
๗) ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน	<b>ผลผลิต (Output) :</b> กองทุนมี โครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> มีจำนวน พนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และปริมาณงานของกองทุน	- กองทุนมีการจัดทำแบบสำรวจอัตรา ความต้องการและการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว โดยผลสำรวจพบว่า กองทุนมี อัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน ในความรับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</b> <b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี</b>			
๘) โครงการสัมมนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน ในด้านการมีส่วนร่วม และความสามัคคี	<b>ผลผลิต (Output) :</b> ผู้ปฏิบัติงาน หรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน มีความสามัคคีและทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ ๒๐ โดยประเมินจาก แบบสอบถามการเข้าร่วมสัมมนา	- พนักงานกองทุนมีกำหนดเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ซึ่งจะจัดขึ้น ภายในไตรมาสที่ ๔
๙) การจัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานประจำปี ๒๕๖๖ (ดำเนินการ ร่วมกับ สศค.)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีสุขภาพที่ดี สร้างเสริมการเป็น Happy Work Place	<b>ผลผลิต (Output) :</b> มีการจัดกิจกรรม ออกกำลังกายประจำวัน ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ ๑ โครงการ <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> เจ้าหน้าที่ กองทุนรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน และมีสุขภาพที่ดีเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ ๒๐	- กองทุนฯ อยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรม แกว่งแขนลดโรค ประจำวันร่วมกับ สศค. โดยผลลัพธ์จะมีการประเมินและสำรวจความ คิดเห็นของพนักงานกองทุนภายใน ไตรมาสที่ ๔

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน (ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน			
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด			
๑๐) โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖	เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุนนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	- กองทุนฯ ใช้ระบบการประเมินผลพนักงานราชการของ สศค. และได้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี ซึ่งจะมีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนภายในไตรมาสที่ ๔

## ๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน) กองทุนได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยปัจจัยภายในพิจารณาจากจุดแข็งและจุดอ่อนของกองทุน และปัจจัยภายนอก พิจารณาจากโอกาสและอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ปัจจัยภายใน	<p>(S๑) กองทุนมีกรอบยุทธศาสตร์ ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งของกองทุน</p> <p>(S๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ทำให้สามารถบริหารจัดการกองทุนได้อย่างเหมาะสม</p> <p>(S๓) กองทุนมีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน</p> <p>(S๔) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่ (Work from Anywhere)</p> <p>(S๕) กองทุนมีโครงการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(S๖) กองทุนมีการทำ Knowledge Management (KM) โดยเจ้าหน้าที่ที่ลาออก เพื่อให้สามารถส่งผ่านงานได้อย่างมีคุณภาพ เกิดความต่อเนื่องของงาน</p>	<p>(W๑) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานอาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับสายงานของตน</p> <p>(W๒) การปฏิบัติงานอาจเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง กรณีที่ต้องมีการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินการและต้องเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>

	และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใหม่สามารถเรียนรู้งานได้ เร็วยิ่งขึ้น	
ปัจจัยภายนอก	<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>อุปสรรค (Threats)</b>
	<p>(O๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน</p> <p>(O๒) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบ Workshop/การบรรยาย หรือ หลักสูตรออนไลน์ การสอนงาน การเรียนรู้ ด้วยตนเอง (Self-Learning) และการศึกษาดูงาน เป็นต้น</p> <p>(O๓) กองทุนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและเป็น ทุนหมุนเวียนอยู่ภายใต้ สศค. จึงสามารถจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับ สศค. ได้</p> <p>(O๔) ภาครัฐมีนโยบายปรับเปลี่ยนการทำงาน เป็นรูปแบบดิจิทัล โดยส่งเสริมให้นำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ส่งผลให้กองทุนมีแนวทางในการส่งเสริมให้ พนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนสามารถพัฒนา องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนำทักษะ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>(O๕) ภาครัฐมีการตรากฎหมายพระราชบัญญัติ คุ่มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ช่วยให้เจ้าหน้าที่ กองทุนมีหลักเกณฑ์และแนวทางสำหรับ การจัดการข้อมูลส่วนบุคคล และการทำงาน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>(T๑) ข้อจำกัดด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าใน อาชีพอาจไม่จูงใจให้พนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนทำงาน กับกองทุนในระยะยาว</p> <p>(T๒) การเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เป็นต้น อาจมีผลกระทบต่อกระบวนการทำงานของพนักงาน ทุนหมุนเวียนที่ต้องปรับให้สอดคล้อง เป็นไปตามที่ นโยบาย กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>

## ๒.๖ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ประกอบการติดตามผลการดำเนินงานในอดีต พบว่า กองทุน มีปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

### ปัจจัยความสำเร็จ

๑) กองทุนมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอ ได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานทุนหมุนเวียน ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ รวมถึงกำหนดให้มีการทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานเป็นประจำทุกปี

๒) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองทุนให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนอย่างต่อเนื่อง โดยมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมทั้งในรูปแบบ Workshop/การบรรยาย หรือหลักสูตรออนไลน์ การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) และการศึกษาดูงาน เป็นต้น อีกทั้งมีการจัดสรรงบประมาณให้พนักงานกองทุนเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี

๓) กองทุนมีแนวทางการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในกองทุน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของพนักงาน

๔) กองทุนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานร่วมกับ สศค. เพื่อส่งเสริมความสุข และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานกองทุน

๕) กองทุนใช้ระบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพและประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งจะทำให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๖) กองทุนปรับปรุงแบบการดำเนินงานและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับพัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็ว ทำให้กองทุนปรับปรุงแบบการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยน โดยจัดการฝึกอบรมบุคลากรในรูปแบบออนไลน์ ปรับรูปแบบการทำงานโดยมีการส่งเสริมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ผ่านเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลที่ทันสมัย รวมทั้งส่งเสริมการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของกองทุนสู่รูปแบบดิจิทัล

### ปัญหาและอุปสรรค

๑) โครงการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกอาจยังไม่มีหลักสูตรตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกองทุนโดยตรง ทำให้พนักงานยังไม่สามารถสะสมความเชี่ยวชาญได้เต็มที่

๒) แนวทางการบริหารจัดการองค์ความรู้ของกองทุนในปัจจุบันยังไม่สามารถเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ยังเกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงาน และความคลาดเคลื่อนของการสื่อสารระหว่างพนักงาน

### ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

๑) กองทุนอาจจัดโครงการฝึกอบรม และกำหนดหัวข้ออบรมที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของกองทุนโดยตรง พร้อมกับเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ทำงานกับกองทุนโดยตรงมาให้ความรู้และแบ่งปันประสบการณ์ให้แก่พนักงานกองทุน

๒) กองทุนอาจจัดให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระหว่างพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในภาระหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน เรียนรู้กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของตน เพิ่มประสิทธิภาพของการประสานงานระหว่างกัน และปรับรูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สามารถส่งผ่านความรู้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น



### ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ทบทวน)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรคของกองทุน กองทุนจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### วิสัยทัศน์

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

##### พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน

##### เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย

โครงการที่ ๑ การอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

โครงการที่ ๒ การอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สมาคมสถาบันการเงินของรัฐ (สงร.)

โครงการที่ ๔ การอบรมด้านบัญชี

โครงการที่ ๕ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน

โครงการที่ ๖ การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานทุนหมุนเวียน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน**

เป้าหมาย กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน

โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน**

เป้าหมาย กองทุนมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการที่ ๘ การสร้างเสริมสุขภาพและสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน

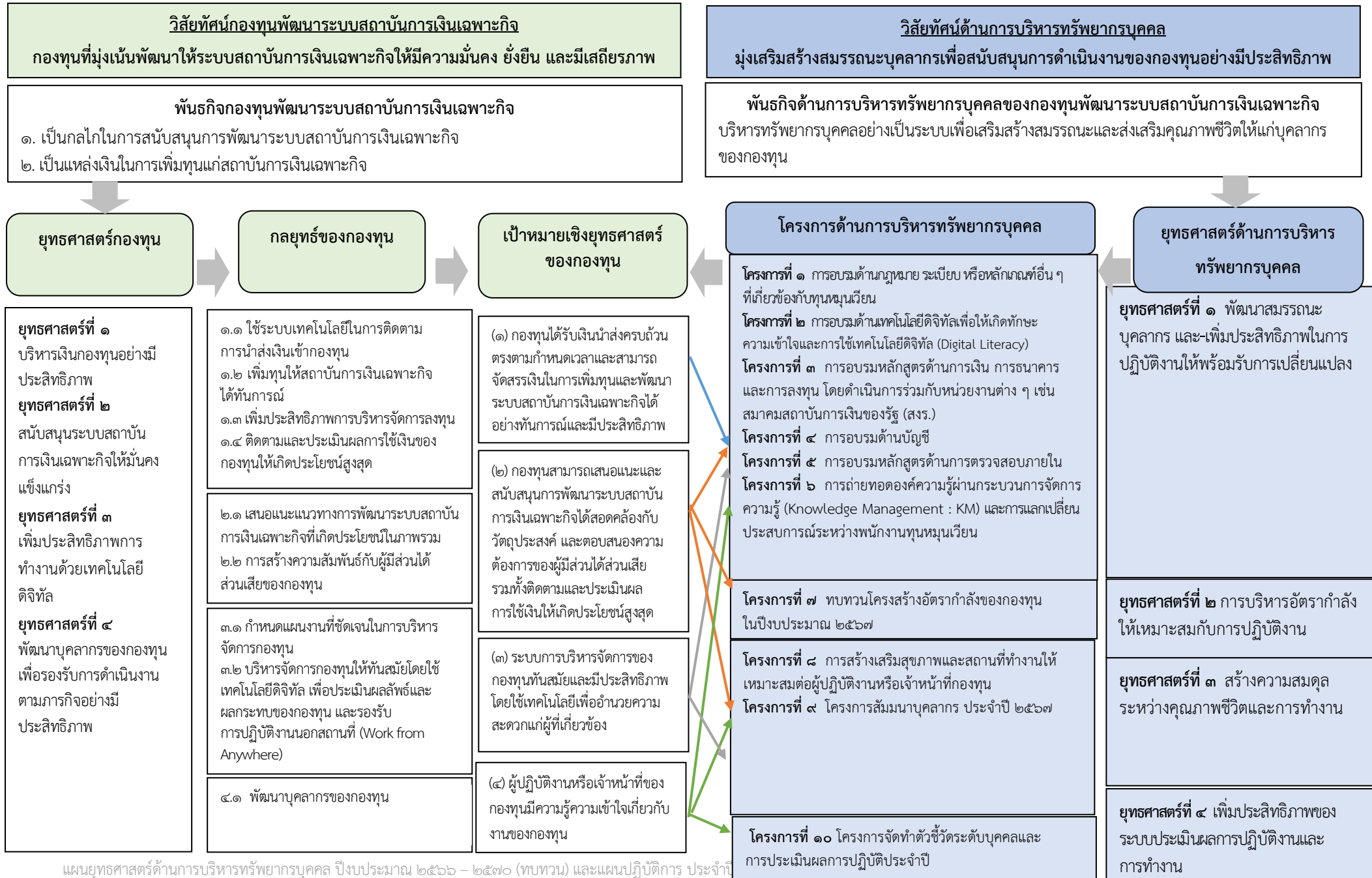
โครงการที่ ๙ โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เป้าหมาย ผลการประเมินมีส่วนในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

โครงการที่ ๑๐ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

### ๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗๐ (ทบพวณ)

วิสัยทัศน์	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน			
เป้าประสงค์	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๒. การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</p>	<p>๔. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการทำงาน</p>
	<p>กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย</p>	<p>กองทุนมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน</p>	<p>กองทุนมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการประเมินมีส่วนในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p>
ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด	<p><b>ตัวชี้วัดนำ :</b> มีการจัดอบรมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาความสามารถบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อคนต่อปี</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม :</b> พนักงานกองทุนผ่านการประเมินผลประจำปีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตนที่ระดับคะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป</p>	<p><b>ตัวชี้วัดนำ :</b> มีการจัดทำทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของคณะอนุกรรมการ อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม :</b> อัตรากำลังของทุกอนุกรรมการมีความเหมาะสมต่อแผนปฏิบัติงานและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนรับทราบ</p>	<p><b>ตัวชี้วัดนำ :</b> มีการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การมีส่วนร่วมและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม :</b> พนักงานกองทุนได้รับความรู้ด้านการรักษาสุขภาพ และมีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>ตัวชี้วัดนำ :</b> พนักงานกองทุนจัดทำตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลงาน และได้รับการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดประจำปีที่ได้กำหนดไว้แล้ว ครบถ้วนทุกคน</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม :</b> ผลการประเมินนำไปใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มแรงจูงใจตามความเห็นชอบของผู้บริหารกองทุนประสิทธิภาพ</p>
โครงการ	<p><b>โครงการที่ ๑</b> การอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียน</p> <p><b>โครงการที่ ๒</b> การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p> <p><b>โครงการที่ ๓</b> การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สมาคมสถาบันการเงินของรัฐ</p> <p><b>โครงการที่ ๔</b> การอบรมด้านบัญชี</p> <p><b>โครงการที่ ๕</b> การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน</p> <p><b>โครงการที่ ๖</b> การถ่ายทอดองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานทุนหมุนเวียน</p>	<p><b>โครงการที่ ๗</b> ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p><b>โครงการที่ ๘</b> การสร้างเสริมสุขภาพและสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน</p> <p><b>โครงการที่ ๙</b> โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗</p>	<p><b>โครงการที่ ๑๐</b> โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

## ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามข้อ ๒.๔) พบว่า กองทุนสามารถดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุน ดังนั้น ในการกำหนดแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กองทุนจึงเห็นควรให้คงการกำหนดโครงการ/กิจกรรมไว้ดังเดิม อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของกองทุน (รายละเอียดตามข้อ ๒.๖) สะท้อนให้เห็นว่า กองทุนควรปรับปรุงรายละเอียดของโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุน เช่น สนับสนุนหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของกองทุนโดยตรง ปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในกองทุน เป็นต้น นอกจากนี้ กองทุนยังได้ปรับปรุงเป้าหมายและรายละเอียดกิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ และ ๔ เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ กองทุนได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียดครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/ คุณภาพ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</b></p> <p><b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ :</b> กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย</p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ :</b> มีการจัดอบรมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาความสามารถบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อคนต่อปี</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม :</b> พนักงานกองทุนผ่านการประเมินผลประจำปีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตนที่ระดับคะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป</p>							
๑) การอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ทนหมุนเวียน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน เข้าอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของ กองทุน เป้าหมาย : เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความ เข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วม อบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ กองทุน (๒) จัดหาหลักสูตรอบรม หรือวางแผนจัด กิจกรรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของโครงการตามความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน (๓) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน เข้าร่วมการอบรม และสามารถนำ ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	<b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) :</b> มีการสำรวจความต้องการ เข้าร่วมการอบรมและหลักสูตร ที่ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ กองทุนสนใจอย่างน้อย ๑ โครงการ/กิจกรรม ภายใน ไตรมาสที่ ๑ และดำเนินการ จัดกิจกรรม/โครงการตาม เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ ให้ครบถ้วนตามหัวข้อ รวม ๕ กิจกรรม/โครงการ  <b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator) :</b> พนักงานกองทุนเข้าร่วม กิจกรรม/โครงการ และได้รับการ พัฒนาทักษะ และ ประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ของแต่ละโครงการ โดยต้อง ผ่านการประเมินผลภายหลัง การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ที่ร้อยละ ๗๐	- จัดหาหลักสูตร อบรมหรือ วางแผนกิจกรรม ภายใน ไตรมาสที่ ๑  - ดำเนินการ อบรมหรือ กิจกรรมภายใน ไตรมาสที่ ๔	<b>ผลผลิต (Output) :</b> ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้ารับ การฝึกอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับทนหมุนเวียน อย่างน้อย ๑ ครั้ง <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> เจ้าหน้าที่ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจ ในด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ ทนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นตามตัวชี้วัด	๑๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ ด้านกฎหมาย
๒) การอบรมด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อให้เกิดทักษะ ความเข้าใจและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน เข้าอบรมด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล และทักษะความ เข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy) เป้าหมาย : เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีทักษะความ เข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล(Digital Literacy) และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน				<b>ผลผลิต (Output) :</b> ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้ารับ การอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Literacy) ตามแผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุน อย่างน้อย ๑ ครั้ง <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> เจ้าหน้าที่ กองทุนมีทักษะความเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เพิ่มขึ้น ตามตัวชี้วัด	๓๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ บริหารและ อำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/ คุณภาพ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓) การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สมาคมสถาบันการเงินของรัฐ (สจร.)	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมอบรมและมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนนำความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน				ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้ารับการอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนตามแผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุน อย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้นตามตัวชี้วัด	๑๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและ อำนวยการ
๔) การอบรมด้านบัญชี	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมอบรมและเสริมความรู้ด้านบัญชี เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน				ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้ารับการอบรมด้านบัญชีตามแผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุน อย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านบัญชีเพิ่มขึ้นตามตัวชี้วัด	๑๕,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการ ด้านบัญชี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/ คุณภาพ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕) การอบรมหลักสูตร ด้านการตรวจสอบภายใน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการตรวจสอบภายใน เข้าร่วมอบรมด้านการ ตรวจสอบภายในภาครัฐ เป้าหมาย : เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความ เข้าใจด้านการตรวจสอบ ภายในภาครัฐและสามารถ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์การ ปฏิบัติงาน				ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้ารับ การอบรมด้านการตรวจสอบภายใน ตามแผนการฝึกอบรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงานตรวจสอบภายในกองทุน พัฒนาระบบสถาบันการเงิน เฉพาะกิจ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น ตามตัวชี้วัด	๓๕,๕๐๐ บาท	คณะอนุกรรมการ ด้านตรวจสอบ
๖) การถ่ายทอดองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management : KM) และ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพนักงานทุนหมุนเวียน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือ ความรู้จากการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ KM เป้าหมาย : ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับ การถ่ายทอดความรู้และ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ถ่ายทอดความรู้สำหรับการทบทวนและ สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทุนหมุนเวียนในสายงานอื่น และกรณี พนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนลาออกต้องมีการ จัดทำ KM เพื่อถ่ายทอดงานที่ปฏิบัติ	<b>ตัวชี้วัดนำ</b> (Leading Indicator) : พนักงานกองทุนจัดทำ การถ่ายทอดองค์ความรู้ ๑ เรื่องต่อคน  <b>ตัวชี้วัดตาม</b> (Lagging indicator) : พนักงานกองทุนผ่าน การประเมินองค์ความรู้ ประจำปีเกี่ยวกับการ การปฏิบัติงานพื้นฐานของ กองทุน	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมหรือการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ KM  ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ กองทุนได้รับความรู้จาก KM และ ได้ทบทวนกระบวนการในหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อการพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะอนุกรรมการ บริหารและ อำนวยการ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</b>  <b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ :</b> กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน  <b>ตัวชี้วัดนำ :</b> มีการจัดทำทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของคณะอนุกรรมการ อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี  <b>ตัวชี้วัดตาม :</b> อัตรากำลังของทุกอนุกรรมการมีความเหมาะสมต่อแผนปฏิบัติงานและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนรับทราบ</p>							



โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/ คุณภาพ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๗) ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วัตถุประสงค์ : กองทุนมีการ ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังพนักงาน หมุนเวียนเป็นประจำทุกปี เป้าหมาย : เพื่อให้กองทุนมี โครงสร้างอัตรากำลังของ กองทุน ที่เหมาะสมกับ ยุทธศาสตร์และปริมาณงาน และดำเนินงานกองทุนไปใน แนวทางเดียวกัน	๑. ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของ กองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	<b>ตัวชี้วัดนำ</b> <b>(Leading Indicator) :</b> มีการจัดทำทบทวน โครงสร้างอัตรากำลังแต่ละ คณะกรรมการ อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี  <b>ตัวชี้วัดตาม</b> <b>(Lagging indicator) :</b> อัตรากำลังของทุกคณะ อนุกรรมการมีความเหมาะสม ต่อแผนปฏิบัติงาน	ไตรมาสที่ ๓	ผลผลิต (Output) : กองทุนมี โครงสร้างอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสม ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุน สามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีได้ อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมตาม กำลังความสามารถของพนักงาน กองทุน	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ บริหารและ อำนวยการ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</b></p> <p><b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์:</b> กองทุนมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ :</b> มีการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม :</b> พนักงานกองทุนได้รับความรู้ด้านการรักษาสุขภาพ และมีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
๘) การสร้างเสริมสุขภาพและ สถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ กองทุน	วัตถุประสงค์ : กองทุน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรมที่ กำหนดเพื่อสร้างความ ตระหนักรู้ในการดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพ ของตนเอง และเห็น ความสำคัญของการมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ เหมาะสม ทั้งช่วยส่งเสริม การทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป้าหมาย : ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่กองทุนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ทำงานที่ทันสมัยเหมาะสม และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน และมีสถานที่	(๑) กองทุนจัดให้มีช่องทาง ประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการดูแลและสุขภาพการ บริหารจัดการความเครียดและทักษะ การดำเนินชีวิต ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Website กลุ่ม Line พนักงานกองทุน Email เป็นต้น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมการตรวจสุขภาพ ประจำปี (ดำเนินการร่วมกับ สศค.) เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีระหว่าง การทำงาน  (๒) กองทุนจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสะอาด (Cleaning Day) และจัดหาอุปกรณ์และวัสดุที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดหาและ	<b>ตัวชี้วัดนำ</b> <b>(Leading Indicator) :</b> ๑) การกำหนดปฏิทินกิจกรรม เพื่อจัดทำเนื้อหาความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพการบริหาร จัดการความเครียด และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ ตามช่องทางต่าง ๆ เช่น Website กองทุน เป็นต้น และมีการประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานกองทุนเข้าร่วม กิจกรรมการตรวจสุขภาพ ประจำปีอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี  ๒) มีการสำรวจอุปกรณ์และ วัสดุที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และทำแผนจัดหาอุปกรณ์	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ผลผลิต (Output) : - มีการกำหนดปฏิทินกิจกรรมเพื่อ สุขภาพสำหรับพนักงานกองทุน - มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ตามที่ปฏิทินกำหนด - มีการทำแบบสำรวจความต้องการ ใช้อุปกรณ์และวัสดุประจำปี ผลลัพธ์ (Outcome) : - เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับความรู้ ตามสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ สุขภาพ - เจ้าหน้าที่กองทุนมีอุปกรณ์และ วัสดุที่จะเป็นต่อการปฏิบัติงาน ครบถ้วน - เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับ ผลการตรวจสุขภาพเพื่อเป็น แนวทางป้องกันและรักษาสุขภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ บริหารและ อำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/ คุณภาพ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ปฏิบัติงานเป็นระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ที่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดูแลรักษาสุขภาพการ บริหารจัดการความเครียด	ซ่อมแซมวัสดุและอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงาน  <b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) :</b> ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ด้านสุขภาพ ตามที่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูล และได้เข้าร่วมกิจกรรมตามที่ กำหนด ซึ่งช่วยป้องกันและ รักษาสุขภาพของตนได้				
๙) โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้า ร่วมโครงการสัมมนา บุคลากรประจำปี หรือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องตาม เป้าหมายโครงการ เป้าหมาย : เพื่อพัฒนา สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่กองทุน ในด้านการมีส่วนร่วมและ ความสามัคคี	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วม สัมมนาของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ กองทุน  (๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน เข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗	<b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) :</b> ดำเนินการจัดกิจกรรมสัมมนา หรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องตาม วัตถุประสงค์ จำนวน ๑ ครั้ง  <b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator) :</b> ผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ผ่านการประเมินผลตาม เป้าหมายของโครงการนั้น ๆ	ไตรมาสที่ ๒ - ๔	<b>ผลผลิต (Output) :</b> ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วม สัมมนา ๑ ครั้ง <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> ผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่กองทุนได้ประโยชน์ จากการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/ โครงการ นั้น ๆ	๙๐,๐๐๐ บาท	คณะอนุกรรมการ บริหารและ อำนวยการ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน</b>  <b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ :</b> ผลการประเมินมีส่วนในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร  <b>ตัวชี้วัดนำ :</b> พนักงานกองทุนจัดทำตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลงาน และได้รับการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดประจำปีที่ได้กำหนดไว้แล้วครบถ้วนทุกคน  <b>ตัวชี้วัดตาม :</b> ผลการประเมินนำไปใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มแรงจูงใจตามความเห็นชอบของผู้บริหารกองทุน</p>							

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/ คุณภาพ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐) โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	(๑) จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนร่วมกันระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้ประเมิน  (๒) ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้  (๓) นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	<b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) :</b> พนักงานกองทุนจัดทำตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลงานภายในไตรมาสที่ ๑ และได้รับการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดประจำปีที่ได้กำหนดไว้แล้วภายในไตรมาสที่ ๔ ครบถ้วนทุกคน  <b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging indicator) :</b> ผลการประเมินใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มแรงจูงใจตามความเห็นชอบของผู้บริหารกองทุน	- จัดทำตัวชี้วัดภายในไตรมาสที่ ๑  - ประเมินผลตามตัวชี้วัดภายในไตรมาสที่ ๔	<b>ผลผลิต (Output) :</b> ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน ๑ ครั้ง  <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> กองทุนนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถนำความเห็นของผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพและกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ