

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
ส่วนที่ ๑ ภารกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๒
๑.๑ ภารกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๔
ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน)	๗
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๗
๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๘
๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๙
๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน)	๑๒
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	๑๒
๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๑๔
๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๑๕
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๖

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 ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว ในคราวการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ทบทวน)

๑.๑ การกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

กองทุนถูกจัดตั้งขึ้นเป็นทุนหมุนเวียน ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยเป็นกองทุนในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อใช้สำหรับการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินให้มั่นคงและมีเสถียรภาพ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนทางการเงินแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ และเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและทางการเงินของประเทศ

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

๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission)

- (๑) เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
- (๒) เป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ

เป้าประสงค์ (Goal)

กองทุนบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

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

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

(๑) กองทุนได้รับเงินนำส่งครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาและสามารถจัดสรรเงินในการเพิ่มทุนและพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

(๒) กองทุนสามารถเสนอแนะและสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ระบบการบริหารจัดการของกองทุนทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) ใช้ระบบเทคโนโลยีในการติดตามการนำส่งเงินเข้ากองทุน

(๒) เพิ่มทุนให้สถาบันการเงินเฉพาะกิจได้ทันการณ์

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการลงทุน

(๔) ติดตามและประเมินผลการใช้เงินของกองทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง

(๑) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่เกิดประโยชน์ในภาพรวม

(๒) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี

(๑) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการกองทุน

(๒) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุน การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) พัฒนาบุคลากรของกองทุน

๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

กองทุนบริหารงานโดยคณะกรรมการชุดต่าง ๆ จำนวน ๕ ชุด ได้แก่ คณะกรรมการบริหารและ
อำนวยการ คณะอนุกรรมการด้านบัญชี คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย คณะอนุกรรมการด้านลงทุน และ
คณะอนุกรรมการด้านตรวจสอบ เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนมีประสิทธิภาพ (ภาพที่ ๑)
โดยกองทุนได้รับการอนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน
กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจจากกระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว
ทั้งนี้ โครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
แบ่งออกเป็น ๖ สายงาน ภายใต้คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ : แบ่งออกเป็น ๒ สายงาน ได้แก่

๑.๑) สายงานด้านนโยบายและแผนงาน ดำเนินงานด้านงานนโยบายและแผนงาน งานวิเคราะห์
แผนงานและโครงการ งานวิชาการ และงานติดตามและประเมินผลโครงการ

๑.๒) สายงานด้านบริหารงานทั่วไป ดำเนินงานด้านงานธุรการและอำนวยการประชุม
งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานพัสดุ งานสารสนเทศ งานบริหารความเสี่ยง และงานสารบรรณ

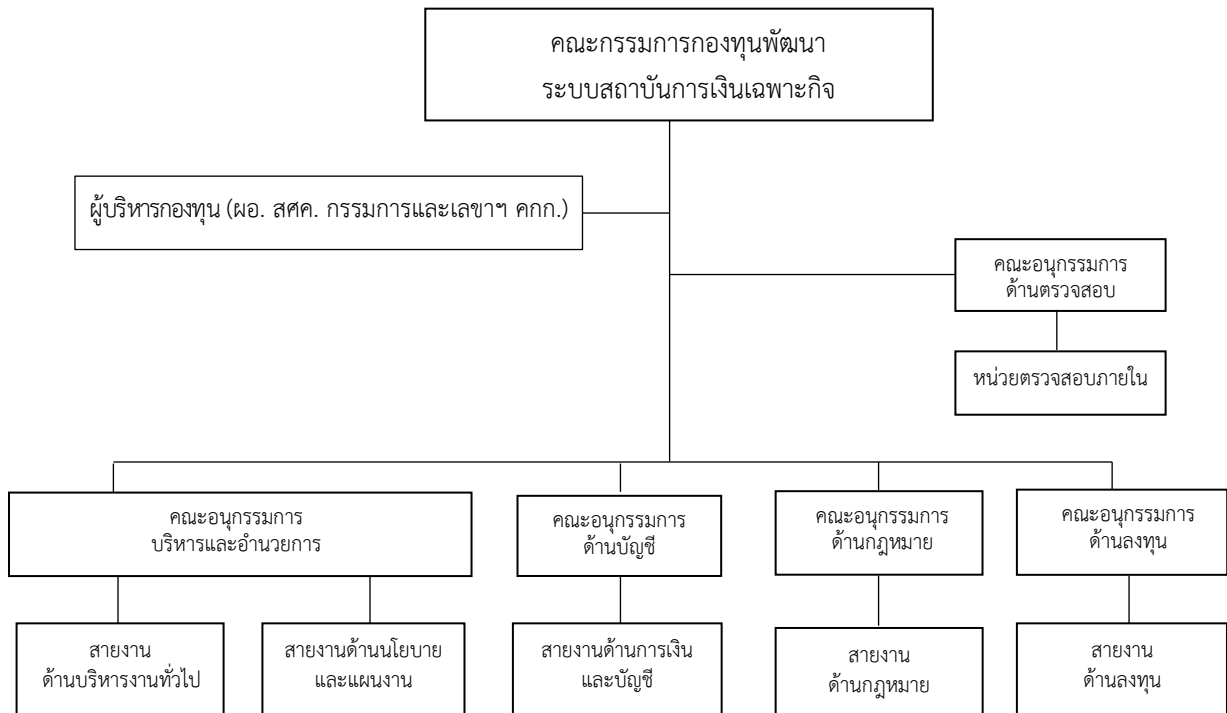
๒. คณะอนุกรรมการด้านบัญชี : สายงานด้านการเงินและบัญชี ดำเนินงานด้านงานการเงิน งานบัญชี
งานบันทึกรายการและรายงานข้อมูลการเงิน และงานประเมินผลกองทุน

๓. คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย : สายงานด้านกฎหมาย ดำเนินงานด้านงานกฎหมายและคดี
และงานด้านนิติกรรมสัญญา

๔. คณะอนุกรรมการด้านลงทุน : สายงานด้านลงทุน ดำเนินงานด้านลงทุน และการบริหารความเสี่ยง
ด้านลงทุน

๕. คณะอนุกรรมการด้านตรวจสอบ : สายงานด้านตรวจสอบ ซึ่งกองทุนมีหน่วยตรวจสอบภายใน
เพื่อดำเนินงานตรวจสอบภายในของกองทุน และคณะอนุกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานผลการตรวจสอบ
ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังของกองทุนมีรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ภาพที่ ๑ : โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



ตารางที่ ๑ : กรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

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

ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน)

๒.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนได้รับอนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจจากกระทรวงการคลังแล้ว เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีกรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน ๑๐ อัตรา ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนตามที่ได้รับอนุมัติว่าจ้างจากคณะกรรมการกองทุนครบถ้วนแล้ว จำนวน ๙ อัตรา อย่างไรก็ตาม กองทุนได้ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ โดยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนฯ จากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ แล้ว เห็นว่ากองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม และมีจำนวนพนักงานเงินทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว

ในการนี้ กองทุนได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ (แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ) เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำคัญกับผิวดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งมีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๔

๒) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน) มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดไว้เป็นกลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาศักยภาพของกองทุน

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 ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างแล้วจำนวน ๙ อัตรา

๒) เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันของการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้กองทุนไม่สามารถดำเนินโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ในบางโครงการ จึงมีการปรับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยการอบรมบางส่วนได้ปรับรูปแบบการอบรมไปเป็นระบบออนไลน์แทน ทั้งนี้ กองทุนได้ดำเนินโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการสัมมนาบุคลากร ๒) โครงการอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน และ ๓) โครงการจัดอบรมด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ทั้งนี้ โครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน โครงการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน และโครงการอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายในจะดำเนินการอบรมภายในสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรของกองทุนเพื่อให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) กองทุนมีระบบการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้รับมอบหมายเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน และประกอบการประเมินผลการปฏิบัติประจำปีของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และพนักงานเงินทุนหมุนเวียนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๓) กองทุนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสมดุลให้คุณภาพชีวิต

๔) กองทุนมุ่งพัฒนาทักษะความรู้สามารถบุคลากรของกองทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕) กองทุนมีแนวทางให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนอบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ได้สะดวกมากขึ้น

๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
สรุปได้ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย			
๑) 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 ๑ เม.ย. ๖๔ ภายหลังการ อบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจ ด้านด้านการเงิน การธนาคารและการลงทุน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
๒) โครงการอบรมด้าน บัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจใน ด้านบัญชีและสามารถ นำมาใช้ประโยชน์การ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านบัญชีให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๒ ราย เมื่อวันที่ ๒๐ - ๒๑ พ.ค. ๖๔ หลังการอบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ ความเข้าใจด้านบัญชีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
๓) การอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น อย่าง น้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๔ ราย เมื่อวันที่ ๙ ส.ค. ๖๔ หลังการอบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ ความเข้าใจด้านบัญชีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
๔) การอบรมหลักสูตร ด้านการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้ความเข้าใจด้าน การตรวจสอบภายใน ภาครัฐและสามารถ นำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์การ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : เข้ารับการ ฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในตาม แผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยงานตรวจสอบ ภายในกองทุนพัฒนาระบบสถาบัน การเงินเฉพาะกิจ ผลลัพธ์ (Outcome) : -เจ้าหน้าที่ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการ ตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น อย่างน้อย ร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๒ ราย เมื่อวันที่ ๑๒-๑๓ ก.ย. ๖๔ หลังการอบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ ความเข้าใจด้านบัญชีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
๕) การอบรมด้าน กฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจด้าน กฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์ของกองทุน และนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้าน กฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๔ ราย เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๔ หลังการอบรมบุคลากรของกองทุนมีความรู้ ความเข้าใจด้านบัญชีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน			
๖) จัดทำ/ทบทวน โครงสร้างอัตรากำลังของ กองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน	ผลผลิต (Output) : มีโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุนที่เหมาะสม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวน พนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุนฯ จากคณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ แล้ว เห็นว่ากองทุนมีโครงสร้าง อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีจำนวนพนักงาน เงินทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี			
๗) โครงการสัมมนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงานในด้าน การมีส่วนร่วมและความ สามัคคี	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความสามัคคีและทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้จัดโครงการสัมมนากับ สศค. เมื่อวันที่ ๑๘ - ๑๙ ธ.ค. ๖๓ โดยมี พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม ๙ ราย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน เงินทุนหมุนเวียนได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสามัคคีและทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข
๘) การจัดอบรมสัมมนา ระหว่างกองทุนและผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย	เพื่อสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานระหว่าง ทุนหมุนเวียนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	ผลผลิต (Output) : มีกองทุนจัด สัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ของกองทุนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เกิดช่องทางใน การติดต่อประสานงานระหว่าง พนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้จัดอบรมสัมมนาระหว่างกองทุนและ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายในกองทุน เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๖๔ โดยมีพนักงานเงินทุนหมุนเวียนเข้า ร่วมกิจกรรม ๙ ราย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กองทุนในแต่ละคณะกรรมการทั้ง ๕ คณะ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดและประสบการณ์การทำงานร่วมกัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้ การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด			
๙) โครงการจัดทำตัวชี้วัด ระดับบุคคลและการ ประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้เกิด ระบบประเมินผล ที่โปร่งใส ยุติธรรม และ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุน นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาขึ้นเงินเดือน	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนใช้ระบบประเมินผลพนักงานราชการ ของ สศค. และได้จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติประจำปี และนำผล การประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้น เงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง

๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

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

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	<p>(S๑) กองทุนมีกรอบยุทธศาสตร์ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งของกองทุน</p> <p>(S๒) กระบวนการคลังได้ให้ความเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนแล้ว ทำให้กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน</p> <p>(S๓) กองทุนได้จัดทำคำแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ทำให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(S๔) กองทุนมีบุคลากรเพียงพอและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุน</p> <p>(S๕) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>(S๖) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน</p> <p>(S๗) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>(W๑) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ใหม่อาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน</p> <p>(W๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ใหม่ของกองทุนมีประสบการณ์น้อยหรือขาดความรู้เชิงลึกในงานของกองทุน</p> <p>(W๓) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดความล่าช้า</p>
ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	<p>(O๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>(O๒) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบWorkshop/การบรรยาย หรือหลักสูตรออนไลน์ การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) และการศึกษาดูงาน เป็นต้น</p>	<p>(T๑) ระบบค่าตอบแทนของกองทุนต่างจากระบบค่าตอบแทนของภาคเอกชน รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนทำงานกับกองทุนในระยะยาว</p> <p>(T๒) สถานการณ์วิกฤติในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p> <p>(T๓) ในสถานการณ์ฉุกเฉิน อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการได้ในบางโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด</p>

	(O๓) กองทุนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและเป็น ทุนหมุนเวียนอยู่ภายใต้ สศค. จึงสามารถจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับ สศค. ได้	
--	---	--

ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรของกองทุนพบว่า เนื่องจากกองทุนเพิ่งจะเริ่มจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ทำให้กองทุนมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว ดังนั้น จึงควรมีการบริหารกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานเงินทุนหมุนเวียน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ร่วมปฏิบัติงานกับกองทุน

๒) กองทุนมีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงานแล้ว แต่บุคลากรของกองทุนอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง กองทุนจึงมีแนวทางให้พนักงานเงินทุนหมุนเวียนมีการอบรม หรือจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรของกองทุนเป็นประจำทุกปี

๓) กองทุนใช้ระบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพและประกอบการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี ซึ่งจะก่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๔) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการกองทุน ดังนั้น กองทุนจึงควรจัดฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕) กองทุนมีแนวทางการอบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ให้แก่บุคลากรมากขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาตัวเองและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา

ดังนั้น จากปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว กองทุนจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน

เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย

โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุณหมุนเวียน

โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน

โครงการที่ ๔ การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge

Management : KM)

โครงการที่ ๕ การจัดอบรมด้านบัญชี

โครงการที่ ๖ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ของกองทุน

โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการที่ ๘ โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

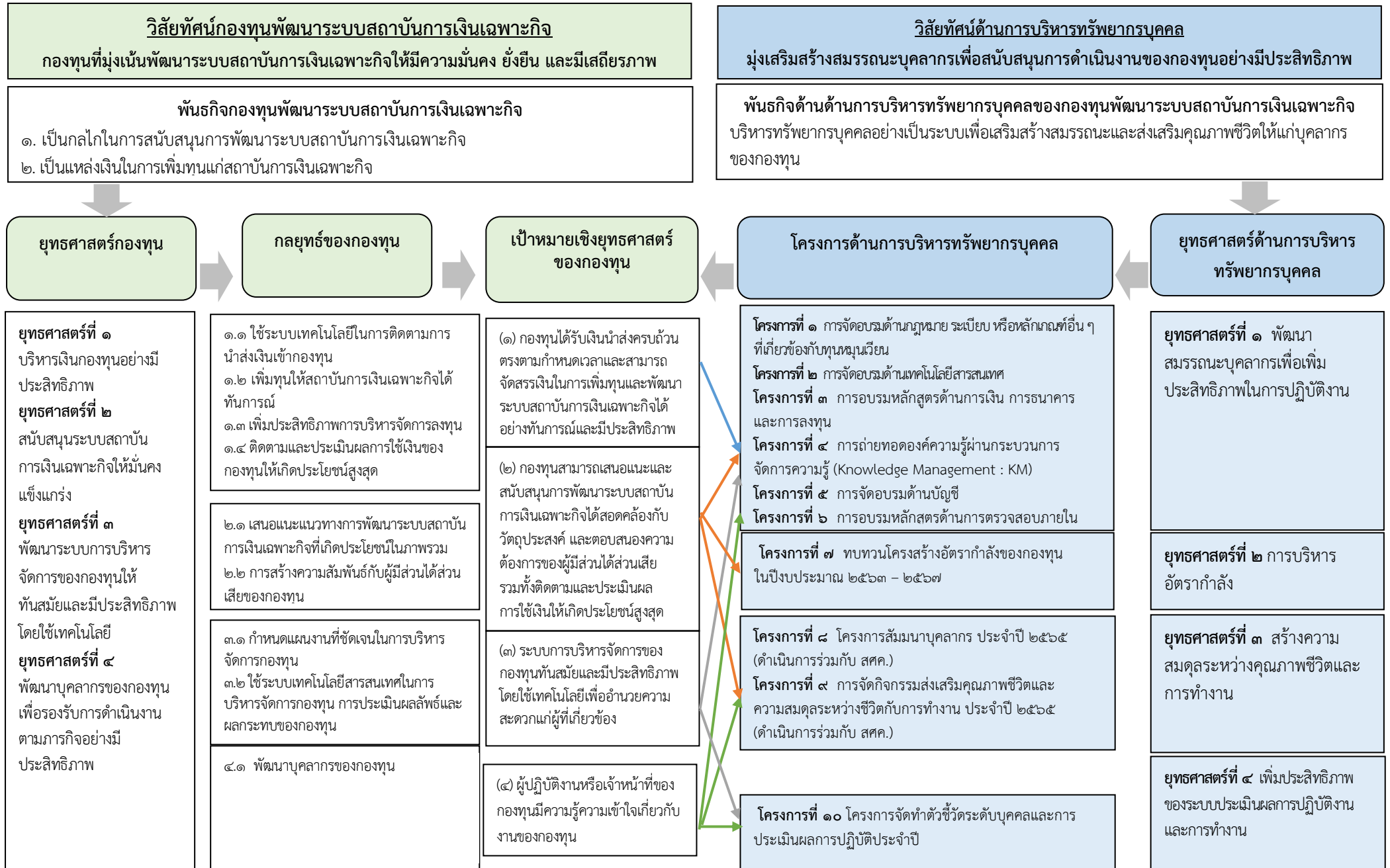
โครงการที่ ๙ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๕ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการที่ ๑๐ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี

๓.๒ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ทบทวน)

วิสัยทัศน์	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน			
เป้าประสงค์	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. การบริหารอัตรากำลัง	๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	๔. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย	กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน	บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด
โครงการ	<p>โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนชุมชนวิชน</p> <p>โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน</p> <p>โครงการที่ ๔ การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)</p> <p>โครงการที่ ๕ การจัดอบรมด้านบัญชี</p> <p>โครงการที่ ๖ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน</p>	<p>โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗</p>	<p>โครงการที่ ๘ โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p> <p>โครงการที่ ๙ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๕ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p>	<p>โครงการที่ ๑๐ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี</p>

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย							
๑) การอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจใน ด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อย ร้อยละ ๒๐	๒,๕๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านกฎหมาย
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			
๒) การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๒๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			
๓) การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมอบรมและมีความรู้	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการฝึกอบรมด้านการเงิน	๒๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน เป้าหมาย : เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนนำความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๒) เข้าร่วมอบรมด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนให้กับ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔	การธนาคาร และการลงทุนให้กับ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๔) การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM เป้าหมาย : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการถ่ายทอดความรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM ผ่านทาง website ของกองทุน	อย่างน้อย ๑ เรื่อง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านกระบวนการ KM อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๕) การอบรมด้านบัญชี	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมอบรมและเสริมความรู้ด้านบัญชี เป้าหมาย : เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการฝึกอบรมด้านบัญชีผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในด้านบัญชีเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	๑๕,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านบัญชี
		(๒) เข้าร่วมอบรมด้านบัญชีให้กับ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการด้านบัญชี
๖) การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในเข้าร่วมอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐ	(๑) สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนที่ต้องการเข้าร่วมอบรม	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในตามแผนการฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านตรวจสอบ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์การปฏิบัติงาน	(๒) เข้าร่วมอบรมด้านการตรวจสอบภายในให้กับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยงานตรวจสอบภายใน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่กองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐		คณะกรรมการด้านตรวจสอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง							
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน							
๗) ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	วัตถุประสงค์ : กองทุนมีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียนเป็นประจำทุกปี เป้าหมาย : เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	๑. สำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔	ผลผลิต (Output) : กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสม ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงานของกองทุน	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน							
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี							
๘) โครงการสัมมนาคูคลากรประจำปี ๒๕๖๕ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี เป้าหมาย : เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนในด้านการมีส่วนร่วมและความสามัคคี	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมสัมมนาของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ โดยประเมินจากแบบสอบถามการเข้าร่วมสัมมนา	๔๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาคูบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งจัดโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ	

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๙) การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุน	วัตถุประสงค์ : ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะต่าง ๆ เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีสุขภาพที่ดีสร้างเสริมการเป็น Happy Work Place	(๑) จัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำวัน (แกว่งแขนวันละ ๑๕ นาที) (๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมออกกำลังกายประจำวัน (Happy Relax & Happy Body)	๑ โครงการ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ผลผลิต (Output) : มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำวัน ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ ๑ โครงการ ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่กองทุนรู้สึกผ่อนคลายในการทำงานและมีสุขภาพที่ดีเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด							
๑๐) โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนร่วมกันระหว่างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนและผู้ประเมิน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุนนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๓. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	๑ ครั้ง	ไตรมาสที่ ๔			คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ