

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
(ทบทวน)

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	๗
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๗
๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๗
๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๘
๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๑๒
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	๑๒
๓.๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๑๔
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๑๕

บทนำ

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

เนื่องจากกองทุนเพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และได้เริ่มจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และปัจจุบันกองทุนได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๑๐ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว ในคราวการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

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 (ปัจจุบันกำหนดอัตราอยู่ที่ร้อยละ ๐.๒๕ ต่อปี ของยอดเงินที่ได้รับจากประชาชน) โดยเงินของกองทุนสามารถใช้จ่ายเพื่อเป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ พัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินโดยการกู้ยืม และเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกองทุน รวมทั้งนำเงินไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์ได้

๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission)

- (๑) เป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ
- (๒) เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

เป้าประสงค์ (Goal)

กองทุนบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

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

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

(๑) กองทุนได้รับเงินนำส่งครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาและสามารถจัดสรรเงินในการเพิ่มทุนได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

(๒) กองทุนสามารถเสนอแนะและให้การสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ระบบการบริหารจัดการของกองทุนทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) พัฒนาระบบติดตามการนำส่งเงินเข้ากองทุน

(๒) เพิ่มทุนให้สถาบันการเงินเฉพาะกิจได้ทันการณ์

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการลงทุน

(๔) ติดตามและประเมินผลการใช้เงินเพื่อพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง

(๑) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่เกิดประโยชน์ในภาพรวม

(๒) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี

(๑) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการกองทุน

(๒) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรของกองทุนและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้มแข็ง

(๑) พัฒนาบุคลากรของกองทุน

๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

กองทุนบริหารงานโดยคณะกรรมการชุดต่าง ๆ จำนวน ๕ ชุด ได้แก่ คณะกรรมการบริหารและ
อำนวยการ คณะกรรมการด้านบัญชี คณะกรรมการด้านกฎหมาย คณะกรรมการด้านลงทุน และ
คณะกรรมการด้านตรวจสอบ เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนมีประสิทธิภาพ (ภาพที่ ๑)
ทั้งนี้ กองทุนได้กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเงินทุนหมุนเวียนของกองทุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
– ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ รวมทั้งเทียบเคียงจากกองทุนอื่น ๆ
ที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล กองทุนประกันวินาศภัย สำนักงานคณะกรรมการ
กำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย และเงินทุนหมุนเวียนการผลิตเหรียญกษาปณ์ กรมธนารักษ์
และได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานพนักงานเงินทุนหมุนเวียน (Job Description) โดยได้นำเสนอ
คณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนที่จะดำเนินการ
จัดจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนต่อไป

ทั้งนี้ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ แบ่งออกเป็น ๖ สายงาน
ภายใต้คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ : แบ่งออกเป็น ๒ สายงาน ได้แก่

๑.๑) สายงานด้านนโยบายและแผนงาน ดำเนินงานด้านงานนโยบายและแผนงาน งานวิเคราะห์
แผนงานและโครงการ งานวิชาการ และงานติดตามและประเมินผลโครงการ

๑.๒) สายงานด้านบริหารงานทั่วไป ดำเนินงานด้านงานธุรการและอำนวยการประชุม
งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานพัสดุ งานสารสนเทศ งานบริหารความเสี่ยง และงานสารบรรณ

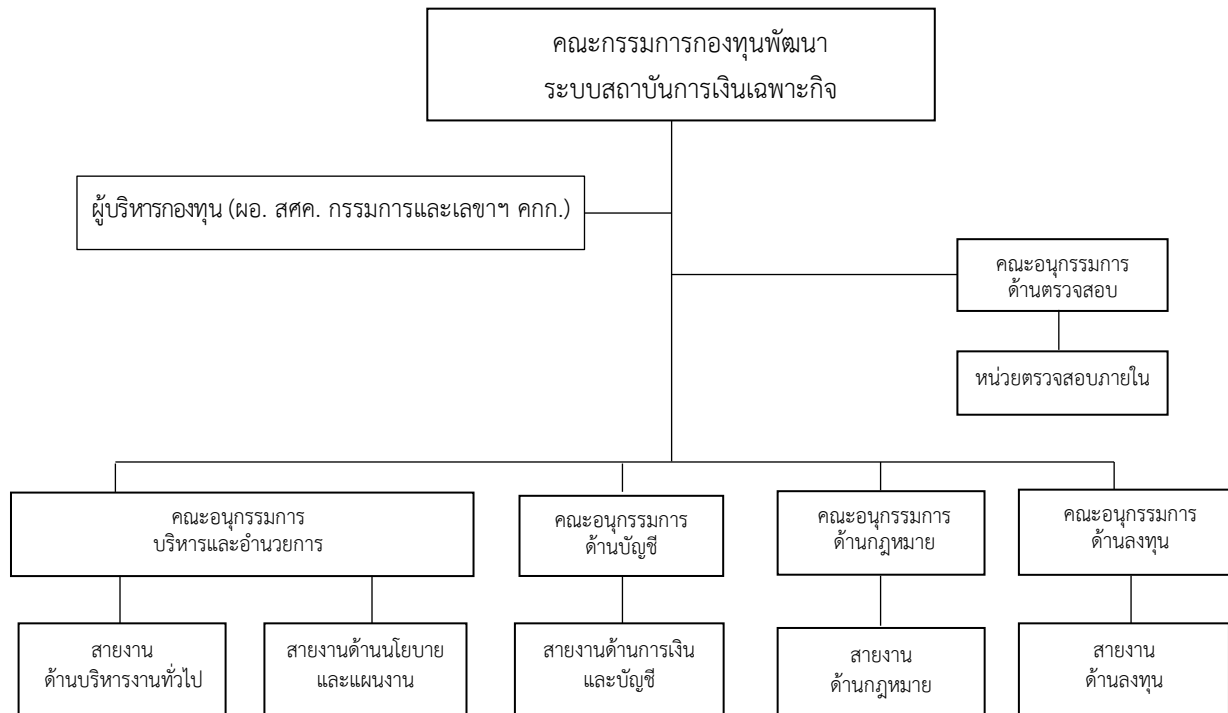
๒. คณะกรรมการด้านบัญชี : สายงานด้านการเงินและบัญชี ดำเนินงานด้านงานการเงิน งานบัญชี
งานบันทึกรายการและรายงานข้อมูลการเงิน และงานประเมินผลกองทุน

๓. คณะกรรมการด้านกฎหมาย : สายงานด้านกฎหมาย ดำเนินงานด้านงานกฎหมายและคดี
และงานด้านนิติกรรมสัญญา

๔. คณะกรรมการด้านลงทุน : สายงานด้านลงทุน ดำเนินงานด้านลงทุน และการบริหารความเสี่ยง
ด้านลงทุน

๕. คณะกรรมการด้านตรวจสอบ : สายงานด้านตรวจสอบ ซึ่งกองทุนมีหน่วยตรวจสอบภายใน
เพื่อดำเนินงานตรวจสอบภายในของกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานผลการตรวจสอบ
ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังของกองทุนมีรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ภาพที่ ๑ : โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



ตารางที่ ๑ : กรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

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

ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

๒.๑ หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กองทุนได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยกระทรวงการคลัง ได้อนุมัติโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรာ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรာ และพนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน ๑๐ อัตรာ ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างแล้ว จำนวน ๙ อัตรာ ดังนั้น กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) **บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ**

ตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งมีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๒

๒) **แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**

แผนยุทธศาสตร์ของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดไว้เป็นกลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาศักยภาพของกองทุน

๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน

สถานะปัจจุบัน

๑) กระทรวงการคลังอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน ๒๒ อัตรာ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรာ และพนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน ๑๐ อัตรာ ใน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการ

ตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนิติกร ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างแล้ว จำนวน ๙ อัตรา

๒) กองทุนได้ดำเนินการโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร จำนวน ๖ โครงการ ได้แก่

- ๑) โครงการสัมมนาบุคลากร ๒) หลักสูตรการอบรมระบบสารสนเทศ (Kentico Developer Essentials)
- ๓) โครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงานของรัฐ ๕) การสอบทานระบบควบคุมภายในโดยใช้กรอบการควบคุมภายในที่เป็นสากล และ ๖) สารระสำคัญและปัญหาอุปสรรคของพระราชบัญญัติการจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและการสาคิต การปฏิบัติงานบนระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) วิธีเจาะจง วิธี e-market วิธี e-bidding การร่างสัญญาและการบริหารสัญญาในระบบ e-GP

แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานกองทุนได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเงินทุนหมุนเวียน

๒) กองทุนควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรของกองทุนเพื่อให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) กองทุนควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนและแจ้งให้พนักงานของกองทุนทราบ เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และพนักงานกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๔) กองทุนควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสมดุลให้คุณภาพชีวิต

๕) กองทุนมุ่งพัฒนาทักษะความรู้สามารถบุคลากรของกองทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สรุปได้ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง			
๑) การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้าน	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้จัดโครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค. ๖๒ โดยมีพนักงานกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ๙ ราย และอนุกรรมการเข้าร่วม ๒ ราย หลังการอบรม

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
		กฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บุคลากรของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้าน ด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ - กองทุนได้ส่งพนักงานกองทุน ๒ ราย เข้าร่วม อบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพมาตรฐานการ บัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับหน่วยงานของรัฐ เมื่อวันที่ ๑๗ เม.ย. ๖๒ หลังการอบรมพนักงานกองทุนมีความรู้เกี่ยวกับ มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชี ภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕
๒) การจัดอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ เจ้าหน้าที่ของกองทุนมี ความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้ส่งพนักงานกองทุน ๑ ราย เข้าร่วม อบรมโครงการอบรมหลักสูตรการอบรมระบบ สารสนเทศ (Kentico Developer Essentials) เมื่อวันที่ ๑๘ - ๑๙ มี.ค. ๖๒ หลังการอบรม พนักงานกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๐
๓) การอบรมหลักสูตร ด้านการตรวจสอบภายใน (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้าน ตรวจสอบภายในมี ความรู้ความเข้าใจด้าน เกี่ยวกับการตรวจสอบ ภายในภาครัฐและ สามารถนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรม ด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐให้กับ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้าน ตรวจสอบภายในภาครัฐเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้ส่งพนักงานกองทุน ๒ ราย เข้าร่วม อบรมการสอบทานระบบควบคุมภายใน โดยใช้กรอบการควบคุมภายในที่เป็นสากล เมื่อวันที่ ๑๒ พ.ค. ๖๒ หลังการอบรมพนักงาน กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านตรวจสอบ ภายในภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ - กองทุนได้ส่งพนักงานกองทุน ๒ ราย เข้าร่วม อบรมการสอบทานระบบควบคุมภายใน โดยใช้กรอบการควบคุมภายในที่เป็นสากล เมื่อวันที่ ๑๒ พ.ค. ๖๒ หลังการอบรมพนักงาน กองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านตรวจสอบ ภายในภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๑.๔๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง			
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์			
๔) การจัดทำโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน	ผลผลิต (Output) : มีโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุน ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวน พนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	บรรลุตามเป้าหมาย - กระทรวงการคลังได้อนุมัติโครงสร้างการ บริหารงานของกองทุน กรอบอัตรากำลัง และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุนแล้ว จำนวน ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานเงินทุน หมุนเวียน จำนวน ๑๐ อัตรา
๕) การสรรหาคูคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	เพื่อให้กองทุนมีพนักงาน ทุนหมุนเวียนสอดคล้อง กับกรอบอัตรากำลังที่ ได้รับความเห็นชอบและ ปริมาณงาน	ผลผลิต (Output) : กองทุนสามารถ จ้างพนักงานทุนหมุนเวียนได้ครบ ๑๐ อัตรา ตามที่ได้รับความเห็นชอบ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวน พนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	บรรลุตามเป้าหมาย - คณะกรรมการกองทุน จำนวน ๙ อัตรา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน และกองทุนได้ดำเนินการว่าจ้างครบถ้วนแล้ว ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี			
๖) โครงการสัมมนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงานในด้าน การมีส่วนร่วมและความ สามัคคี	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความสามัคคีและทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนได้จัดโครงการสัมมนาศึกษาบุคลากรร่วมกับ สศค. เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๓ ธ.ค. ๖๒ โดยมี พนักงานกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ๒ ราย ซึ่งเป็น การเปิดโอกาสให้พนักงานกองทุนได้รู้จักกัน
๗) การจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของ กองทุนมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานและทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุข	บรรลุตามเป้าหมาย - กองทุนจะจัดโครงการสัมมนาส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้กับบุคลากรและพนักงานกองทุน ในวันที่ ๑๓ - ๑๔ ก.ย. ๖๒ โดยมีผู้สนใจเข้าร่วมสัมมนา ประมาณ ๒๕ คน

๒.๕ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

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

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ปัจจัยภายใน	(S๑) กองทุนมีกรอบยุทธศาสตร์ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งของกองทุน (S๒) กระบวนการคลังได้ให้ความเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนแล้ว ทำให้กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน (S๓) กองทุนได้จัดทำคำแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ทำให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน (S๔) กองทุนมีบุคลากรเพียงพอและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุน (S๕) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	(W๑) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่อาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน (W๒) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีประสบการณ์น้อยหรือขาดความรู้เชิงลึกในงานของกองทุน (W๓) กองทุนยังไม่มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกองทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน (W๔) กองทุนยังไม่มีการประชุมหารือร่วมกับพนักงานกองทุนเพื่อจัดทำระบบประเมินผลก่อนการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	<p>(O๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>(O๒) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาคูงาน เป็นต้น</p> <p>(O๓) กองทุนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและเป็นทุนหมุนเวียนอยู่ภายใต้ สศค. จึงสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับ สศค. ได้</p>	<p>(T๑) ระบบค่าตอบแทนของกองทุนต่างจากระบบค่าตอบแทนของภาคเอกชน รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงานกองทุนทำงานกับกองทุนในระยะยาว</p> <p>(T๒) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p>

ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรของกองทุนพบว่า เนื่องจากกองทุนเพิ่งจะเริ่มจ้างพนักงานเงินทุนหมุนเวียนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ทำให้กองทุนมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว ดังนั้น จึงควรมีการบริหารกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานทุนหมุนเวียน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ร่วมปฏิบัติงานกับกองทุน
 - ๒) กองทุนมีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงานแล้ว แต่บุคลากรของกองทุนส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรใหม่ยังไม่มีประสบการณ์หรือความรู้เชิงลึกในงานของกองทุน จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุน โดยการฝึกอบรมหรือจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรของกองทุน
 - ๓) กองทุนใช้ระบบประเมินผลพนักงานราชการของ สศค. จึงยังไม่มีการจัดทำระบบประเมินผลก่อนการปฏิบัติงาน จึงควรจัดให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - ๔) กองทุนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการกองทุน ดังนั้น กองทุนจึงควรจัดฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
 - ๕) กองทุนยังไม่มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกองทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน จึงควรกำหนดให้มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกองทุน และระหว่างพนักงานกองทุนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน
- ดังนั้น จากปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว กองทุนจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน

เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

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

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน

โครงการที่ ๔ การจัดอบรมด้านบัญชีให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๕ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๖ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน

โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

โครงการที่ ๘ การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการที่ ๙ โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

โครงการที่ ๑๐ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๓ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

โครงการที่ ๑๑ การจัดอบรมสัมมนาระหว่างกองทุนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการที่ ๑๒ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี

๓.๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ			
พันธกิจ	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน			
เป้าประสงค์	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒. การบริหารอัตรากำลัง	๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	๔. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด
โครงการ	<p>โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมายระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน</p> <p>โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน</p> <p>โครงการที่ ๔ การจัดอบรมด้านบัญชี</p> <p>โครงการที่ ๕ การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน</p> <p>โครงการที่ ๖ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)</p>	<p>โครงการที่ ๗ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗</p> <p>โครงการที่ ๘ การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน</p>	<p>โครงการที่ ๙ โครงการสัมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p> <p>โครงการที่ ๑๐ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๓ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p> <p>โครงการที่ ๑๑ การจัดอบรมสัมมนาระหว่างกองทุนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>โครงการที่ ๑๒ โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ปรับแผน)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
๑) การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์ของกองทุน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – พ.ย. ๖๒	๒,๕๐๐ บาท	คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย
		(๒) จัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน		ก.ค. ๖๓		คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย
๒) การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – พ.ย. ๖๒	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการร่วมกับ สศค.	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยความสะดวก
		(๒) จัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน		ก.พ. – มี.ค. ๖๓		คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยความสะดวก
๓) การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจด้านเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ต้องการเข้าร่วมอบรม	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านตรวจสอบภายในภาครัฐเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – ธ.ค. ๖๒	๑๕,๔๐๐ บาท	คณะอนุกรรมการด้านตรวจสอบ
		(๒) เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน		ม.ค. – มี.ค. ๖๓		คณะอนุกรรมการด้านตรวจสอบ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔) การอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจด้านเกี่ยวกับการเงิน การธนาคาร และการลงทุนและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการเข้าร่วมอบรม	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมการธนาคาร และการลงทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านการธนาคาร และการลงทุนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. - ธ.ค. ๖๒	ปรับเป็นการอบรมหลักสูตรออนไลน์ ในบางหลักสูตรที่สามารถดำเนินการได้	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรด้านการเงิน การธนาคาร และการลงทุน		ม.ค. - ส.ค. ๖๓		คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง						
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์						
๕) ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	๑. สำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	ผลผลิต (Output) : มีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	พ.ค. ๖๓	-	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗		มิ.ย. ๖๓	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ	
		๓. นำเสนอผู้คณะกรรมการและอำนวยการพิจารณาเห็นชอบ		ก.ค. ๖๓	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ	
		๔. นำเสนอผู้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาเห็นชอบ		ก.ย. ๖๓	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ	
๖) การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน	เพื่อให้กองทุนมีระเบียบหลักเกณฑ์ รองรับการจัดจ้างลูกจ้างของกองทุน	๑. จัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน	ผลผลิต (Output) : กองทุนมีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : มีลูกจ้างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	ม.ค. ๖๓	-	คณะอนุกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ประเมินตำแหน่งที่ต้องการจ้างลูกจ้างของกองทุน		มี.ค. ๖๓	คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย	
		๓. รายงานผลให้คณะกรรมการบริหารและอำนวยการทราบ		พ.ค. - มิ.ย. ๖๓	คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน						
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี						

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๗) โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมและความสามัคคี	๑. สอบถามความต้องการของเจ้าหน้าที่กองทุนที่ต้องการเข้าร่วมงานสัมมนา	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง	ต.ค. ๖๒	๑๘,๒๙๑.๙๕ บาท (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งจัดโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	พ.ย. ๖๒ – ก.ย. ๖๓		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด</p>						
๘) โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของพนักงานกองทุนร่วมกันระหว่างพนักงานกองทุนและผู้ประเมิน	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง	ต.ค. ๖๒ -ก.ค. ๖๓	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้	ผลลัพธ์ (Outcome) : กองทุนนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณา	ส.ค. - ก.ย. ๖๓		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๓. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	การประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	ก.ย. ๖๓		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ