

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖  
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒  
กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
ส่วนที่ ๑ ภารกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	๒
๑.๑ ภารกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๔
ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	๗
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๗
๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๗
๒.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	๑๐
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	๑๐
๓.๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	๑๒
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๓

## บทนำ

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

เนื่องจากกองทุนเพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และได้เริ่มจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และปัจจุบันกองทุนได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๑๐ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล โดยมีประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนแล้ว ในคราวการประชุมครั้งที่ ../.... เมื่อวันที่ .....

## ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

### 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 และเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน 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

## **เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์**

(๑) กองทุนได้รับเงินนำส่งครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาและสามารถจัดสรรเงินในการเพิ่มทุนได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

(๒) กองทุนสามารถเสนอแนะและให้การสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ระบบการบริหารจัดการของกองทุนทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## **กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ**

(๑) พัฒนาระบบติดตามการนำส่งเงินเข้ากองทุน

(๒) เพิ่มทุนให้สถาบันการเงินเฉพาะกิจได้ทันการณ์

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการลงทุน

(๔) ติดตามและประเมินผลการใช้เงินเพื่อพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## **กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง**

(๑) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่เกิดประโยชน์ในภาพรวม

## **กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี**

(๑) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการกองทุน

(๒) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๓) พัฒนาคูคลากรของกองทุน

### 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

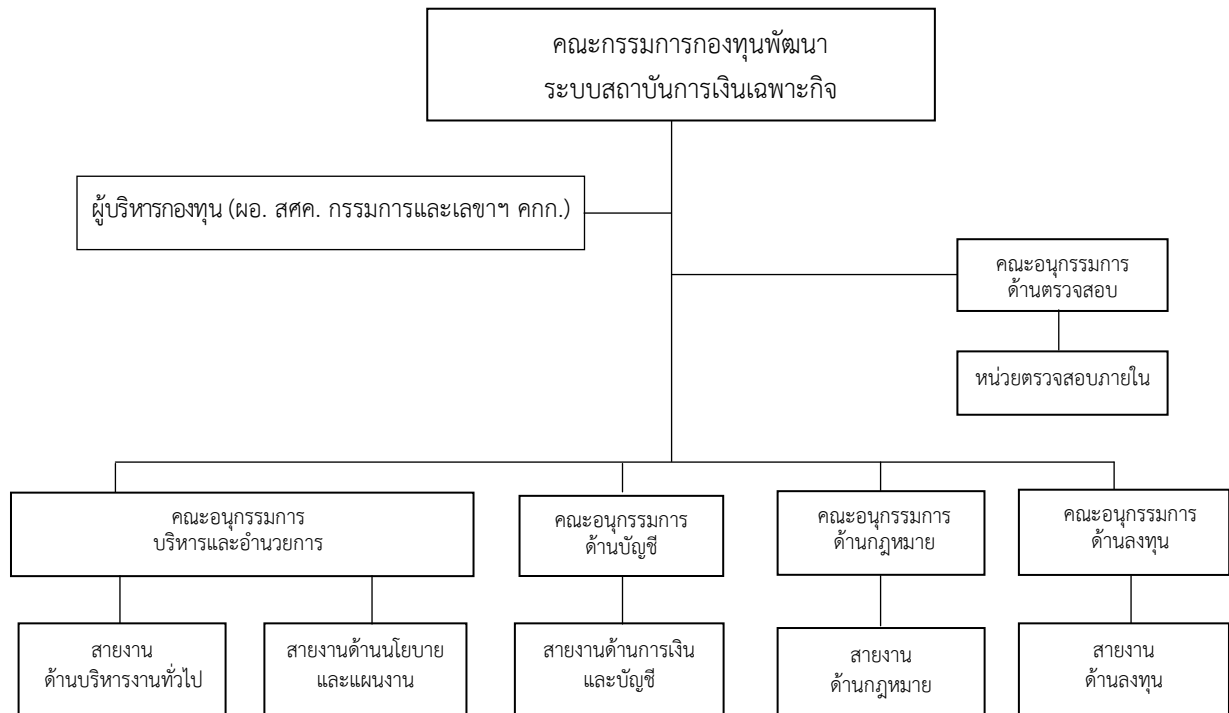
๓. คณะกรรมการด้านกฎหมาย : สายงานด้านกฎหมาย ดำเนินงานด้านงานกฎหมายและคดี  
และงานด้านนิติกรรมสัญญา

๔. คณะกรรมการด้านลงทุน : สายงานด้านลงทุน ดำเนินงานด้านลงทุน และการบริหารความเสี่ยง  
ด้านลงทุน

๕. คณะกรรมการด้านตรวจสอบ : สายงานด้านตรวจสอบ ซึ่งกองทุนมีหน่วยตรวจสอบภายในเพื่อ  
ดำเนินงานตรวจสอบภายในของกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานผลการตรวจสอบ

ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังของกองทุนมีรายละเอียดดังภาพที่ ๒

ภาพที่ ๑ : โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



ภาพที่ ๒ : กรอบอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ด้าน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการคลัง	ข้าราชการ		๑
<b>สายงานด้านนโยบายและแผนงาน</b>			<b>๔</b>
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกิจกร	พนักงาน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
<b>สายงานด้านบริหารงานทั่วไป</b>			<b>๔</b>
เศรษฐกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๒
เศรษฐกิจกร	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>
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายระบบการเงินและสถาบันการเงิน	ข้าราชการ		๑
เศรษฐกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ		๒
เศรษฐกิจกร	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>



## ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

### ๒.๑ หลักการและเหตุผล

เนื่องจากกองทุนเพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และได้เริ่มจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กองทุนได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๑๐ อัตรา ดังนั้น กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

### ๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งมีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๑

๒) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี ซึ่งกำหนดไว้เป็นกลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาบุคลากรของกองทุน

### ๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน

#### สถานะปัจจุบัน

๑) เนื่องจากกองทุนเพิ่งจะจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ และเริ่มกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และดำเนินการจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๖ อัตรา ทั้งนี้ ปัจจุบันคณะกรรมการกองทุนได้ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียนของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๙ อัตรา และปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑๐ อัตรา ได้แก่ เศรษฐกรด้านนโยบายและแผนงาน จำนวน ๒ อัตรา เศรษฐกรด้านบริหารงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา เศรษฐกรด้านลงทุน จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๒ อัตรา นิติกร จำนวน ๑ อัตรา และนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ อัตรา

๒) กองทุนได้ดำเนินการโครงการอบรมตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และผลการสำรวจความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมของกองทุนฯ โดยดำเนินการไปแล้วจำนวน ๖ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการสัมมนาบุคลากร ๒) การอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ๓) การอบรมเกี่ยวกับ Website กองทุนฯ ๔) การอบรมเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ๕) โครงการศึกษาดูงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการโดยคณะกรรมการด้านลงทุน และ ๖) โครงการอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้กับทุนหมุนเวียน

นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น กองทุนได้ดำเนินการให้พนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนเข้าร่วมฝึกอบรมของ สศค. เพิ่มเติม โดยดำเนินการไปแล้ว จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ ๑) การอบรมหลักสูตรระบบบริหารจัดการงบประมาณ ๒) การอบรมหลักสูตรระบบการขอจัดซื้อจัดจ้าง และ ๓) การอบรมหลักสูตรระบบบริหารจัดการพัสดุและครุภัณฑ์

๓) เนื่องจากพนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนได้ลาออกและต้องจ้างพนักงานรายใหม่ทดแทน ประกอบกับกองทุนจะมีการจ้างพนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนเพิ่มเติม ดังนั้น เงินลงทุนหมุนเวียนบางรายอาจยังไม่มีความประสพการณ์ทำงานและอาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้กับทุนหมุนเวียนทำให้การทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๔) อย่างไรก็ตาม กองทุนได้มีการศึกษาดูงานกองทุนอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนต่อไป

#### แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานกองทุนได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุนหมุนเวียน

๒) กองทุนควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับเจ้าหน้าที่ของกองทุนเพื่อให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) กองทุนควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนและแจ้งให้พนักงานของกองทุนทราบ เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และพนักงานกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๔) กองทุนควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสมดุลให้คุณภาพชีวิต

### ๒.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ กองทุนได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยดูจากปัจจัยภายใน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของกองทุน และปัจจัยภายนอก โดยดูจากโอกาสและอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	<p>(S๑) กองทุนมีกรอบยุทธศาสตร์ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งของกองทุน</p> <p>(S๒) กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบ</p>	<p>(W๑) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่อาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้กับทุนหมุนเวียน</p>

	<p>โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนแล้ว ทำให้กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน (Sm) กองทุนได้จัดทำคำแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ทำให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง มีบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน (Sm) กองทุนมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน</p>	<p>(W๒) จำนวนผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน อาจไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น (W๒) กองทุนยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรและ ยังไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p>
ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	<p>(O๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุน (O๒) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือ พัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</p>	<p>(T๑) ระบบค่าตอบแทนของกองทุนต่างจากระบบ ค่าตอบแทนของภาคเอกชน รวมถึงข้อจำกัดด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงาน กองทุนทำงานกับกองทุนในระยะยาว (T๒) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้และปรับตัว ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p>

## ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรของกองทุนพบว่า เนื่องจากกองทุนเพิ่งจะเริ่มจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนและยังไม่สามารถจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการทำให้กองทุนมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว แต่ไม่สามารถดำเนินการจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนได้ครบถ้วนตามที่กำหนด ดังนั้น จึงควรมีการบริหารกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานทุนหมุนเวียน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ร่วมปฏิบัติงานกับกองทุน

๒) บุคลากรทุกตำแหน่งยังใหม่และไม่มีประสบการณ์ทำงานประกอบกับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่อาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้กับทุนหมุนเวียน ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนโดยการฝึกอบรมหรือจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรของกองทุน

๓) กองทุนมีแผนงานที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานของกองทุน ดังนั้น กองทุนจึงควรจัดฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น จากปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว กองทุนจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน

#### เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบการประเมินผลที่ชัดเจน การบริหารอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

#### เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

**โครงการที่ ๑** การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

**โครงการที่ ๒** การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

**โครงการที่ ๓** การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** สร้างระบบการประเมินผลที่ชัดเจน การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรที่สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ของกองทุน

**โครงการที่ ๔** การจัดทำโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

**โครงการที่ ๕** การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

เป้าหมาย บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**โครงการที่ ๖** โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

**โครงการที่ ๗** การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

๓.๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ		
พันธกิจ	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน		
เป้าประสงค์	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒. การบริหารอัตรากำลัง	๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
โครงการ	<p>โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบหรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน</p> <p>โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน</p>	<p>โครงการที่ ๔ การจัดทำโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖</p> <p>โครงการที่ ๕ การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p>	<p>โครงการที่ ๖ โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p> <p>โครงการที่ ๗ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)</p>

## ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
๑) การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – ธ.ค. ๖๑	๒,๕๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านกฎหมาย
		(๒) จัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน		ม.ค. – มี.ค. ๖๒		คณะกรรมการด้านกฎหมาย
๒) การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – ธ.ค. ๖๑	๒๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) จัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน		ม.ค. – มี.ค. ๖๒		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๓) การอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจด้านเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ต้องการเข้าร่วมอบรม	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านตรวจสอบภายในภาครัฐเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – ธ.ค. ๖๑	๑๕,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านตรวจสอบ
		(๒) เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน		ม.ค. – มี.ค. ๖๒		คณะกรรมการด้านตรวจสอบ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง</b>						
<b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์</b>						
๔) การจัดทำโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	๑. สำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	ผลผลิต (Output) : มีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	พ.ค. ๖๒	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. จัดทำโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖		มิ.ย. ๖๒		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๓. นำเสนอผู้คณะกรรมการและอำนวยการพิจารณาเห็นชอบ		ก.ค. ๖๒		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๔. นำเสนอผู้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาเห็นชอบ		ก.ค. ๖๒		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๕) การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๒	เพื่อให้กองทุนมีพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบและปริมาณงาน	๑. จัดทำหนังสือถึง สศค. เพื่อให้ดำเนินการจ้างพนักงานทุนหมุนเวียน	ผลผลิต (Output) : กองทุนสามารถจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนได้ครบ ๑๐ อัตราตามที่ได้รับความเห็นชอบ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน	ก.ย. ๖๑	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. เร่งรัดให้ สศค. ดำเนินการจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนให้แล้วเสร็จ		ธ.ค. ๖๑		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๓. รายงานผลให้คณะกรรมการบริหารและอำนวยการทราบในทุกครั้งที่มีการประชุม		ก.ย. ๖๑ - ต.ค. ๖๒		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</b>						
<b>เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรของกองทุนมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี</b>						
๖) โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมและความสามัคคี	๑. สอบถามความต้องการของเจ้าหน้าที่กองทุนที่ต้องการเข้าร่วมงานสัมมนา	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	ต.ค. ๖๑	๑๒๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งจัดโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง		พ.ย. - ก.ย. ๖๒		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ



โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๗) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๒ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	๑. สอบถามความต้องการของเจ้าหน้าที่กองทุนที่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรม	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจัดโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง				คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ