

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๒
๑.๑ การกิจกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	๔
ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๗
๒.๑ หลักการและเหตุผล	๗
๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๗
๒.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑๐
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	๑๐
๓.๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑๒
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	๑๓

บทนำ

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

เนื่องจากกองทุนเพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และได้เริ่มจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล โดยมีประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑ การกิจและแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

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)

ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission)

- (๑) เป็นแหล่งเงินในการเพิ่มทุนแก่สถาบันการเงินเฉพาะกิจ
- (๒) สนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

เป้าประสงค์ (Goal)

กองทุนบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

- (๑) บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) พัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง
- (๓) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

- (๑) กองทุนได้รับเงินนำส่งครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาและสามารถจัดสรรเงินในการเพิ่มทุนได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ
- (๒) กองทุนสามารถเสนอแนะและให้การสนับสนุนการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด
- (๓) ระบบการบริหารจัดการของกองทุนทันสมัยและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

- (๑) พัฒนาระบบติดตามการนำส่งเงินเข้ากองทุน
- (๒) เพิ่มทุนให้สถาบันการเงินเฉพาะกิจได้ทันการณ์
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการลงทุน

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้มั่นคงแข็งแกร่ง

- (๑) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่เกิดประโยชน์ในภาพรวม

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- (๑) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการกองทุน
- (๒) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุน
- (๓) 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
จัดจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนต่อไป

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

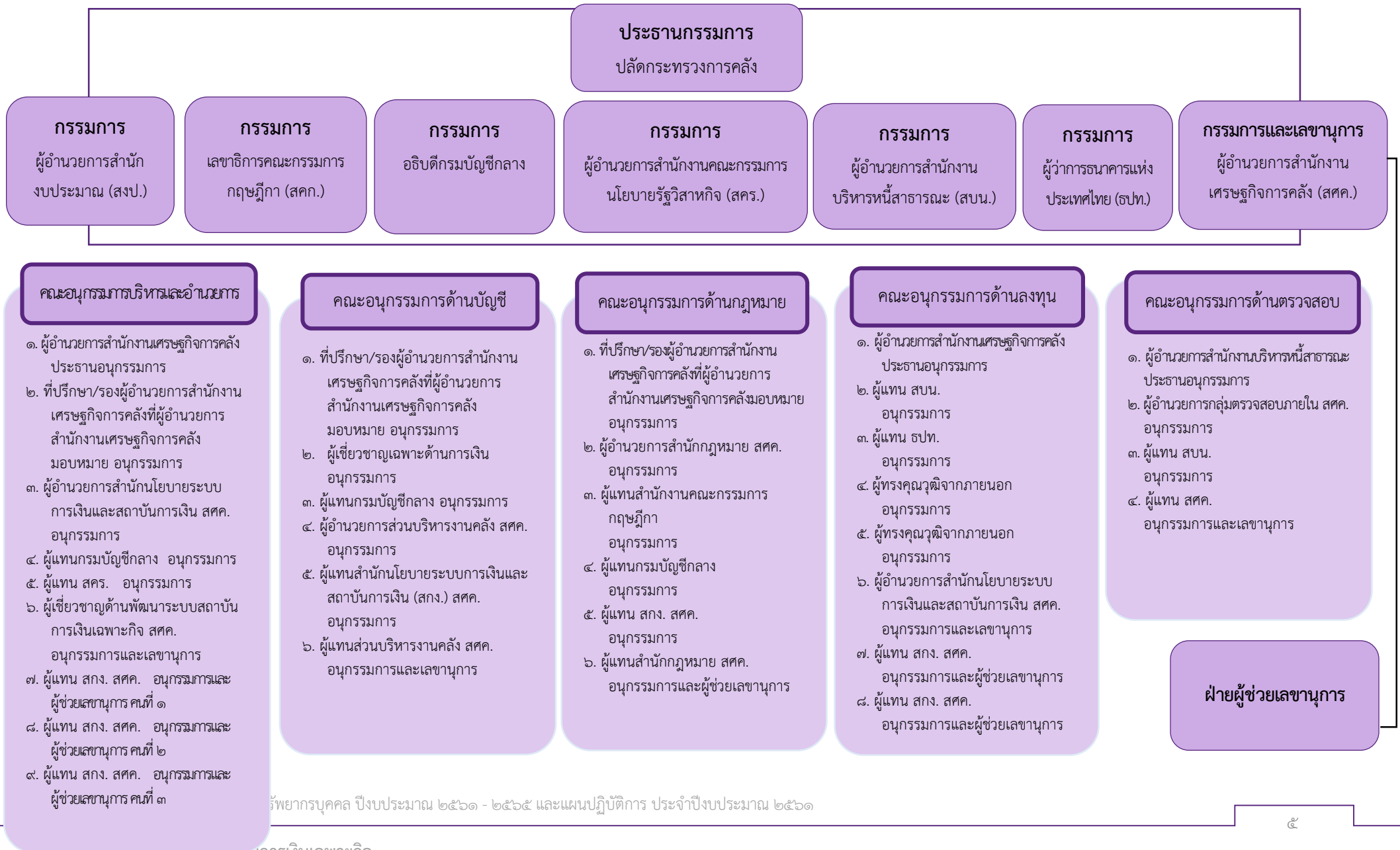
๓. คณะกรรมการด้านกฎหมาย : สายงานด้านกฎหมาย ดำเนินงานด้านงานกฎหมายและคดี
และงานด้านนิติกรรมสัญญา

๔. คณะกรรมการด้านลงทุน : สายงานด้านลงทุน ดำเนินงานด้านลงทุน และการบริหารความเสี่ยง
ด้านลงทุน

๕. คณะกรรมการด้านตรวจสอบ : สายงานด้านตรวจสอบ ดำเนินงานตรวจสอบภายในของกองทุน
ทั้งนี้ รายละเอียดของโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนมีรายละเอียดดังภาพที่ ๒

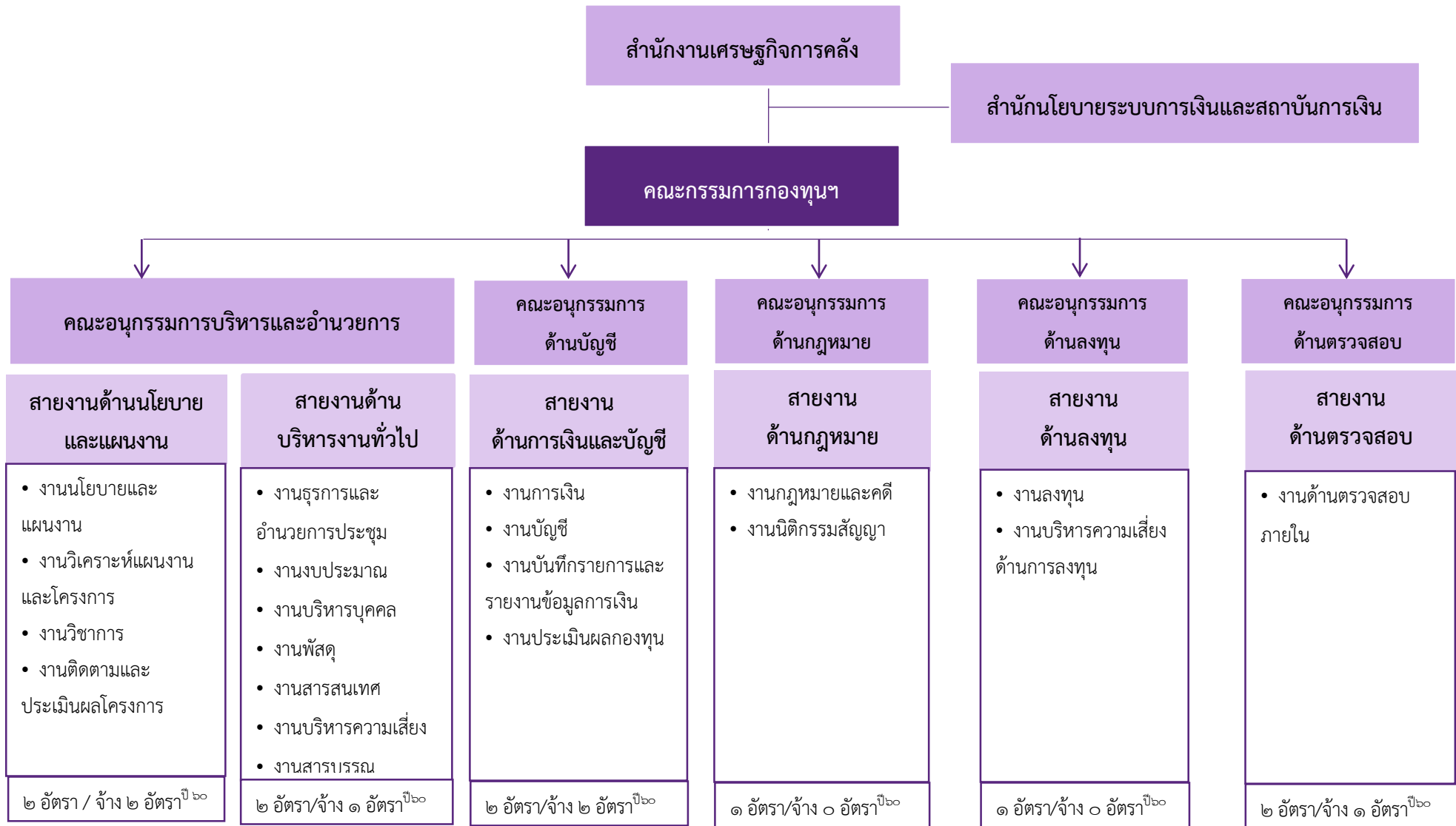
ภาพที่ ๑ : โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



รฟพท. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ภาพที่ ๒ : โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ



* อัตราากำลังพนักงานเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จำนวน ๑๐ อัตรา โดยขออนุมัติกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๖ อัตรา

ส่วนที่ ๒ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒.๑ หลักการและเหตุผล

เนื่องจากกองทุนเพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และได้เริ่มจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนของกองทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนั้น กองทุนจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๒.๒ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) บันทึกรายการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๑ ซึ่งมีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๐

๒) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองทุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดไว้เป็นกลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาบุคลากรของกองทุน

๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน

สถานะปัจจุบัน

๑) เนื่องจากกองทุนเพิ่งจะจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ และเพิ่งจะดำเนินการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และดำเนินการจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเศรษฐกร จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการเงินและ

บัญชี จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กองทุนยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรกลุ่มดังกล่าว

๒) เนื่องจากพนักงานกองทุนอาจยังไม่มีประสบการณ์ทำงานและอาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนทำให้การทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กองทุนได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกองทุน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนที่ชัดเจนและยังไม่มี การสื่อสารล่วงหน้าให้พนักงานกองทุนทราบถึงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) อย่างไรก็ตาม กองทุนได้มีการศึกษาดูงานกองทุนอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อนำประสบการณ์ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนต่อไป

แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงาน กองทุนได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุนหมุนเวียน

๒) กองทุนควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับเจ้าหน้าที่ของกองทุนเพื่อให้สามารถ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) กองทุนควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนและแจ้งให้พนักงานของ กองทุนทราบ เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริง และพนักงานกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมายของกองทุน

๒.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ กองทุนได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุน โดยดูจากปัจจัยภายใน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของกองทุน และปัจจัยภายนอก โดยดูจากโอกาส และอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ปัจจัยภายใน	<p>(S๑) กองทุนมีกรอบยุทธศาสตร์ซึ่งกำหนดให้ การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งของกองทุน</p> <p>(S๒) กองทุนได้จัดทำคำแบบบรรยายลักษณะ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว ทำให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง มีบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(S๓) กองทุนมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน</p>	<p>(W๑) ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ที่อาจจะไม่เข้าใจ ในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทุนหมุนเวียน</p> <p>(W๒) กองทุนยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรและ ยังไม่มียุทธศาสตร์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p>

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	<p>(O๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>(O๒) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</p>	<p>(T๑) ระบบค่าตอบแทนของกองทุนต่างจากระบบค่าตอบแทนของภาคเอกชน รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงานกองทุนทำงานกับกองทุนในระยะยาว</p>

ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรของกองทุนพบว่า เนื่องจากกองทุนเพิ่งจะเริ่มจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนและยังไม่มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้กองทุนมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) บุคลากรทุกตำแหน่งยังใหม่และไม่มีประสบการณ์ทำงานประกอบกับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่อาจจะไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนโดยการฝึกอบรมหรือจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรของกองทุน

๒) กองทุนยังไม่มีกองทุนยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากร และยังไม่มียุทธศาสตร์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนคุณภาพของบุคลากร ดังนั้น จึงควรมีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจน

ดังนั้น จากปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว กองทุนจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **วิสัยทัศน์**

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่บุคลากรของกองทุน

เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบการประเมินผลที่ชัดเจน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน

โครงการที่ ๓ การอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ CGIA (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

โครงการที่ ๔ โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบการประเมินผลที่ชัดเจน

เป้าหมาย กองทุนมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน

โครงการที่ ๓ การจัดทำระบบการประเมินผลของพนักงานกองทุน

๓.๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ	
พันธกิจ	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่บุคลากรของกองทุน	
เป้าประสงค์	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย	๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒. สร้างระบบการประเมินผลที่ชัดเจน
	กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	กองทุนมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน
โครงการ	<p>โครงการที่ ๑ การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน</p> <p>โครงการที่ ๒ การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน</p>	<p>โครงการที่ ๓ การจัดทำระบบการประเมินผลของพนักงานกองทุน</p>

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
๑) การจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่กองทุน (๒) จัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของกองทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – ธ.ค. ๖๐ ม.ค. – มี.ค. ๖๑	๒,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านกฎหมาย คณะกรรมการด้านกฎหมาย
๒) การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่กองทุน (๒) จัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – ธ.ค. ๖๐ ม.ค. – มี.ค. ๖๑	๒,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
๓) การอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ CGIA (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจด้านเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) สอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ต้องการเข้าร่วมอบรม (๒) เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ CGIA ซึ่งจัดโดยกรมบัญชีกลาง	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านตรวจสอบภายในภาครัฐเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐	ต.ค. – ธ.ค. ๖๐ ม.ค. – มี.ค. ๖๑	๑๕,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการด้านตรวจสอบ คณะกรรมการด้านตรวจสอบ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาสิ้นสุด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔) โครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ (ดำเนินการร่วมกับ สศค.)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมและความสามัคคี	(๑) สอบถามความต้องการของเจ้าหน้าที่กองทุนที่ต้องการเข้าร่วมงานสัมมนา	ผลผลิต (Output) : มีการจัดอบรมด้านการตรวจสอบภายในภาครัฐให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ของกองทุน ๑ ครั้ง ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	ต.ค. ๖๐	๑๒๐,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		(๒) เจ้าหน้าที่ของกองทุนเข้าร่วมโครงการสัมมนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ ซึ่งจัดโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง		พ.ย. – ก.ย. ๖๑		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างระบบการประเมินผลที่ชัดเจน						
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : กองทุนมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน						
๓) การจัดทำระบบการประเมินผลของพนักงานกองทุน	เพื่อให้กองทุนระบบการประเมินผลพนักงานทุนหมุนเวียนที่เป็นระบบ ยุติ และสามารถสนับสนุนให้พนักงานทุนหมุนเวียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ศึกษาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุนหมุนเวียน	ผลผลิต (Output) : มีระบบการประเมินผลของพนักงานกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : เจ้าหน้าที่ของกองทุนทุกรายรับทราบและเข้าใจวิธีการประเมินผล	พ.ย. ๖๐	-	คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน		ธ.ค. ๖๐		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๓. นำเสนอผู้คณะกรรมการและอำนวยการพิจารณาเห็นชอบรูปแบบและแนวทาง		ม.ค. ๖๑		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๔. ประชุมชี้แจงรูปแบบและวิธีปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ในองค์กรทุกคน		ม.ค. ๖๑		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ
		๕. กำหนดตัวชี้วัดและระดับสมรรถนะเพื่อการประเมินผล		ม.ค. ๖๑		คณะกรรมการบริหารและอำนวยการ