

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

บทนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (กองทุนฯ) ฉบับนี้ทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และแผนปฏิบัติการระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ของกองทุนฯ โดยแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจของกองทุนฯ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ความเป็นมา หลักการและเหตุผล

กองทุนส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (กองทุนฯ) เป็นทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งขึ้นในกระทรวงการคลังตามหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. ๒๕๖๒ (พ.ร.บ. การร่วมลงทุนฯ ปี ๒๕๖๒) ซึ่งได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๒ และให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนด้านการเงินในการว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานการศึกษาและวิเคราะห์โครงการร่วมลงทุน การจัดทำร่างประกาศเชิญชวน ร่างเอกสารสำหรับการคัดเลือกเอกชน และร่างสัญญาร่วมลงทุน พร้อมทั้ง จัดทำแผนการจัดทำโครงการร่วมลงทุน (แผนร่วมลงทุนฯ) การพัฒนาฐานข้อมูลและองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน และการเผยแพร่ อบรม ให้ความรู้ และให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐมิได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดินหรือมีงบประมาณไม่เพียงพอ

เนื่องจากบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง โดยมีกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน จึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ และเป็นกรอบการดำเนินงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

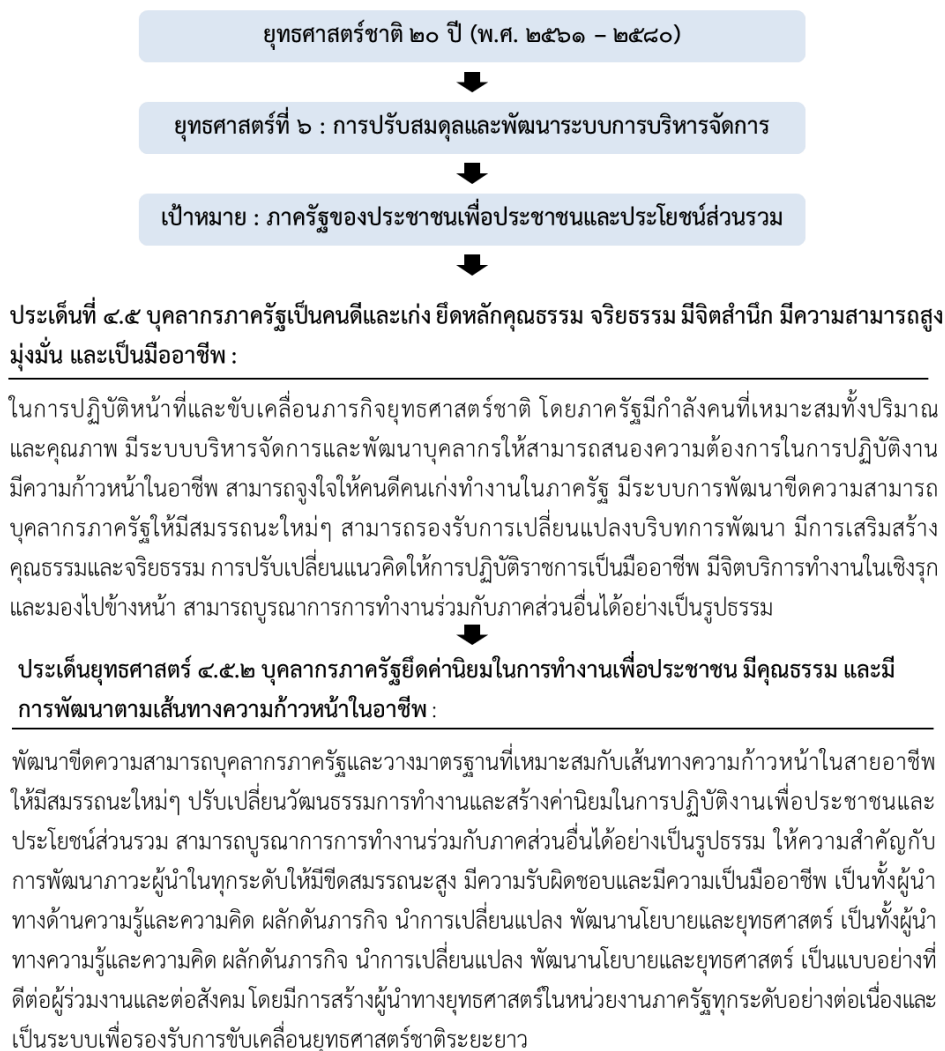
๒. นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนฯ ได้ศึกษา/ทบทวน และวิเคราะห์แผนระดับชาติต่างๆ มาประกอบการทบทวนกรอบแนวคิด และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยได้พิจารณาถึงความสอดคล้องของแผนในระดับต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุนฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

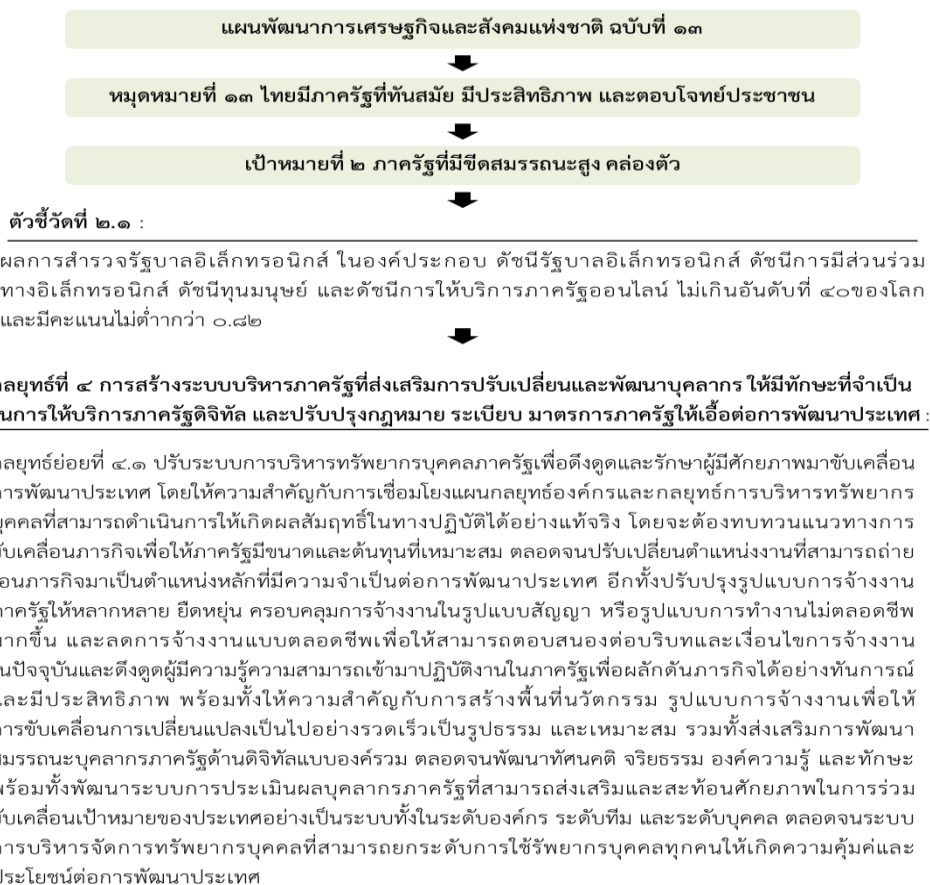
การประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยเพื่อยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จากเป้าหมายข้างต้น ยุทธศาสตร์ชาติจึงมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน อย่างไรก็ดี ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ

เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง



๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นแผนระบุทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติโดยคำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขการพัฒนาที่ประเทศเผชิญอยู่ เพื่อเป็นแนวทางให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปรับจุดเน้นการดำเนินงานมุ่งสู่การเสริมสร้างความสามารถของประเทศ ให้สอดคล้องและปรับตัวเข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบุทิศทางพัฒนาอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนาประเทศตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ มีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ และจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป้าหมายหนึ่งที่สำคัญคือ การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หมุดหมายที่ ๑๓ “ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งหวังให้มีการสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ



๒.๓ แผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) กองทุนฯ

การทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) กองทุนฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทุนฯ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และกลยุทธ์ที่ ๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. สถานะปัจจุบันและแนวโน้มอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

สถานะปัจจุบัน

กองทุนฯ ดำเนินการโดยมีคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นผู้กำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุนฯ และเป็นหน่วยงานธุรการของกองทุนฯ มีโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ประกอบด้วย ๑๐ อัตรา ซึ่งจะปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานต่างๆ ดังนี้

๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกองทุนฯ

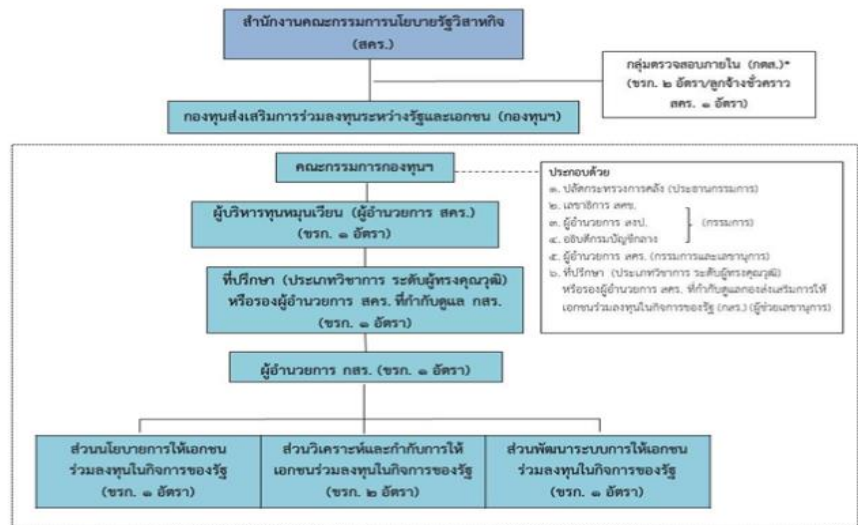
๒) ส่วนนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานสารบรรณของกองทุนฯ การจัดทำแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี แผนและคู่มือการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งรายงานผลการบริหารความเสี่ยง รวมถึงกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

๓) ส่วนวิเคราะห์และกำกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานที่ยื่นขอรับจัดสรรเงินจากกองทุนฯ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการกองทุนฯ และกำกับ ติดตามการดำเนินโครงการที่ได้รับจัดสรรเงินจากกองทุนฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ รวมถึงให้ข้อมูล คำปรึกษา และคำแนะนำเกี่ยวกับการขอรับจัดสรรเงินจากกองทุนฯ

๔) ส่วนพัฒนาระบบการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการของกองทุนฯ การจัดระบบงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังกองทุนส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (กองทุนฯ)

กรอบอัตรากำลัง**	
งาน/สถานะ	จำนวน (อัตรา)
สายการบริหารกองทุนฯ	๓
ผู้อำนวยการ สคร.	๑
ที่ปรึกษา (ประเภทวิชาการ ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ) หรือรองผู้อำนวยการ สคร. ที่กำกับดูแล กสร.	๑
ผู้อำนวยการ กสร.	๑
กสร.	๓
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	๒
นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๑
ส่วนนโยบายฯ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
ส่วนวิเคราะห์และกำกับฯ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
ส่วนพัฒนาระบบฯ	๑
นักวิเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
รวม	๑๐



หมายเหตุ : * กสอ. เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในของกองทุนฯ ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ

** กองทุนฯ ใช้บุคลากรของ สคร. และทรัพยากรของ สคร. ซึ่งไม่มีการจ้างงานและลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนจากกองทุนฯ

โดยการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นการใช้เจ้าหน้าที่ สคร. และทรัพยากรของ สคร. จึงไม่มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการสรรหา รวมทั้งประมาณการรายจ่ายด้านบุคลากร ดังนั้น การกำหนดตัวชี้วัดต่างๆ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง จะดำเนินการจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีรายบุคคลและส่งให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของ สคร. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ อย่างไรก็ตาม ในการใช้เจ้าหน้าที่ สคร. และทรัพยากรของ สคร. ทำให้กองทุนฯ ประสบปัญหาด้านการเปลี่ยนผ่านและโอนย้ายบุคลากรของ สคร. บ่อยครั้ง ส่งผลให้กองทุนฯ ขาดเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านต่างๆ เช่น ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการจัดสรรเงินของกองทุนฯ การบริหารจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านพัสดุ ด้านการเงินและบัญชี เป็นต้น อีกทั้ง เนื่องจาก สคร. มีภาระงานที่หลากหลายและหากมีโครงการร่วมลงทุนค่อนข้างมากอาจจะส่งผลให้บุคลากรที่จะปฏิบัติงานของกองทุนฯ ไม่เพียงพอ

แนวโน้มในอนาคต

ในอนาคตการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีความท้าทายมากขึ้น เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม การใช้ชีวิตและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้รูปแบบของการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงตามไป ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตจะมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของคนในองค์กร ถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้การฝึกอบรมและพัฒนาตรงกับความต้องการ สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสืบทอดตำแหน่งมีความราบรื่นและบุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ได้พิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งพบว่ามีข้อจำกัดที่อาจทำให้ไม่ครอบคลุมความท้าทายทั้งภายในและภายนอกในบางประเด็น โดยสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของกองทุนฯ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) บุคลากรของกองทุนฯ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒) กองทุนฯ มีการทำ Knowledge Management (KM) เพื่อแบ่งปันความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน	๑) กองทุนฯ ใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกับ สคร. ทำให้การพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สคร. ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความรู้และทักษะในการดำเนินงานของกองทุนฯ ๒) มีการเปลี่ยนผ่านและโอนย้ายบุคลากรของ สคร. บ่อยครั้ง ส่งผลให้บุคลากรด้านกองทุนฯ ขาดความรู้เชิงลึกในงานของกองทุนฯ

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น แพลตฟอร์ม E - learning	๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการดำเนินงาน กองทุนฯ มีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรกองทุนฯ ต้องศึกษาทำความเข้าใจให้ทันสถานการณ์ และนำมาถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ๒) ระเบียบ ข้อบังคับในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ทุนหมุนเวียนถูกใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ในการกำกับดูแลทุกกองทุน ซึ่งส่งผลให้กองทุนขนาดเล็กอาจไม่สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวได้

๕. ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

จากการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีที่ผ่านมา พบว่า การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ อย่างไรก็ตาม กองทุนฯ ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงเพิ่มเติมในเรื่องการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ เนื่องจากกองทุนฯ ใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกับ สคร. ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ จะดำเนินการภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สคร. ที่เน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของ สคร. ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานกองทุนฯ โดยตรง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนฯ สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำปัจจัยปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ของกองทุนฯ มีสาระสำคัญได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนฯ สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำปัจจัยปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ

กลยุทธ์

การพัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะบุคลากรกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ

กลยุทธ์

การบริหารจัดการอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

บุคลากรของกองทุนฯ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุข

กลยุทธ์

การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ				
แผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑	วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสามารถสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ			
	ยุทธศาสตร์	การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ของทุนหมุนเวียน	การบริหารอัตรากำลัง	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	เป้าประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงาน ของกองทุนฯ	เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ	ผู้ปฏิบัติงานของกองทุนฯ คุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงานและความสุข
	กลยุทธ์	การพัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ	การบริหารจัดการอัตรากำลัง	การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุข ของผู้ปฏิบัติงาน
	แผนงาน/โครงการ	๑. การกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ๒. การพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง ๓. การจัดทำ/ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของ กองทุนฯ	๑. การทบทวนกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	๑. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุข ของบุคลากร (ดำเนินงานโดย สคร.)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนมนุษย์									
การพัฒนาศักยภาพ ความรู้และทักษะ บุคลากรกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากร ของกองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาและมี ขีดความสามารถ ที่เพียงพอต่อ การดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ ของกองทุนฯ	การกำหนด สมรรถนะหลัก ของบุคลากร กองทุนฯ	มีการกำหนดสมรรถนะ ตามตำแหน่งงาน (Competency) ของกองทุนฯ	✓					ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ
		การพัฒนา บุคลากรสำหรับ องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรของกองทุนฯ มีการพัฒนาความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อคน ต่อปี	✓	✓	✓	✓	✓	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ
		การจัดทำ/ ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ	การจัดทำ/ทบทวน คู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง ต่อปี	✓	✓	✓	✓	✓	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง									
การบริหารจัดการ อัตรากำลัง	เพื่อกองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ ของกองทุนฯ	การทบทวน กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	มีการดำเนินการทบทวน กรอบอัตรากำลังทุกๆ ๒ ปี	✓		✓		✓	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
การเสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงานและ ความสุขของบุคลากร	เพื่อบุคลากรกองทุนฯ มีความสุขในการ ทำงานก่อให้เกิด กระบวนการทาง ความคิด ทำให้งาน ที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดความตึงเครียด จากการทำงาน	การดำเนิน กิจกรรม Happy Workplace (ดำเนินการ โดย สคร.)	มีการเข้าร่วมกิจกรรม Happy Workplace	✓	✓	✓	✓	✓	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนมนุษย์							
กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะบุคลากรกองทุนฯ							
การกำหนด/ทบทวน สมรรถนะของบุคลากร กองทุนฯ	บุคลากรของกองทุนฯ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สนับสนุน การดำเนินงานตาม ภารกิจของกองทุนฯ	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละความสำเร็จ ในการกำหนด สมรรถนะตาม ตำแหน่งงาน (Competency) ของกองทุนฯ <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ผลการสำรวจ ความพึงพอใจของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการดำเนินงาน ของกองทุนฯ	ร้อยละ ๑๐๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๑) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องในการกำหนด สมรรถนะตำแหน่งงาน (Competency) เช่น กฎหมายจัดตั้ง ภารกิจ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และแผนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒) กำหนดสมรรถนะตำแหน่งงาน (Competency) ที่เหมาะสม ๓) ประเมินช่องว่างสมรรถนะ ตำแหน่งงาน (Competency) ๔)หารือร่วมกับ สคร. เพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับช่องว่าง สมรรถนะ (Competency Gap)	๑๒ เดือน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร สำหรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้บุคลากรของ กองทุนฯ นำความรู้ และทักษะเกี่ยวกับ องค์ความรู้ใหม่ๆ มา ใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> การเข้ารับการ พัฒนาความรู้ ของบุคลากร กองทุนฯ มีการพัฒนา ความสามารถ ให้เหมาะสม กับตำแหน่ง <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ระดับความพึง พอใจของบุคลากร กองทุนฯ ต่อ แผนการเข้ารับ การพัฒนาความรู้	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อคนต่อปี ไม่น้อยกว่า ระดับที่ ๔ (มาก)	๑) ศึกษาและวิเคราะห์ องค์ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ๒) จัดหาหลักสูตรอบรมและ วางแผนการเข้ารับการ พัฒนาความรู้ของบุคลากร กองทุนฯ ๓) ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามแผนฯ ๔) ติดตาม และจัดทำสรุปผล การดำเนินงาน เพื่อนำมา ปรับปรุง/ทบทวน อย่างต่อเนื่อง	๑๒ เดือน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ
การจัดทำ/ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงานของกองทุนฯ	บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน กองทุนฯ ได้อย่าง ถูกต้อง	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ/ ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ <u>ตัวชี้วัดตาม</u> การดำเนินงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่อง ร้อยละ ๑๐๐	๑) กำหนดประเด็นหรือ ความรู้ที่สำคัญของกองทุนฯ ๒) วิเคราะห์และออกแบบ กระบวนการ ๓) จัดทำ/ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงาน ๔) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน ที่ได้จัดทำ/ทบทวน	๘ เดือน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ของกองทุนฯ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และไม่มี ข้อเสนอแนะจาก กลุ่มตรวจสอบ ภายในของ สคร.					
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง							
กลยุทธ์การบริหารจัดการอัตรากำลัง							
การทบทวน กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีบุคลากร ปฏิบัติงานเพียงพอ รองรับการเปลี่ยนแปลง ทางด้านยุทธศาสตร์	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ทบทวนกรอบอัตร ากำลังของกองทุนฯ <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละความสำเร็จ ของการบริหาร จัดการงานค้าง	ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๑๐๐	๑) พิจารณายุทธศาสตร์ นโยบาย ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้ง แผนงานและโครงการต่างๆ ๒) วิเคราะห์สัดส่วนภารกิจ ของงาน ๓) พิจารณานหน่วยงานที่รับผิดชอบ ๔) พิจารณาความจำเป็นของงาน ๕) จัดทำกรอบอัตรากำลัง	๑๒ เดือน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร							
การดำเนินกิจกรรม Happy Workplace (ดำเนินการร่วมกับ สคร.)	เพื่อสร้างบรรยากาศ ในการทำงานเป็น มิตรยิ่งขึ้น ก่อให้เกิด การมีส่วนร่วมและ ความสามัคคี	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ผลสำรวจความ ผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/คน/ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	บุคลากรของกองทุนฯ เข้าร่วม กิจกรรมตามที่ สคร. กำหนด	๑๒ เดือน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ

แผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗)												งบประมาณ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑) การกำหนด/ทบทวนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนฯ													
๑.๑) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องใน การกำหนดสมรรถนะตำแหน่งงาน (Competency) เช่น กฎหมายจัดตั้ง การกิจ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และแผนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น													
๑.๒) กำหนดสมรรถนะตำแหน่งงาน (Competency) ที่เหมาะสม													
๑.๓) ประเมินช่องว่างสมรรถนะตำแหน่งงาน (Competency)													
๑.๔)หารือร่วมกับ สคร. เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)													
๒) การพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง													
๒.๑) ศึกษาและวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯ													
๒.๒) จัดหาหลักสูตรอบรมและวางแผนการเข้ารับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนฯ													
๒.๓) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ													
๒.๔) ติดตาม และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนอย่างต่อเนื่อง													

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗)												งบประมาณ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๓) การพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง													
๓.๑) กำหนดประเด็นหรือ ความรู้ที่สำคัญของกองทุนฯ													
๓.๒) วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการ													
๓.๓) จัดทำ/ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน													
๓.๔) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำ/ทบทวน													
๔) การทบทวนกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ													
๔.๑) พิจารณายุทธศาสตร์ นโยบายภารกิจตามกฎหมายจัดตั้ง แผนงานและโครงการต่างๆ													
๔.๒) วิเคราะห์สัดส่วนภารกิจของงาน													
๔.๓) พิจารณาหน่วยงานที่รับผิดชอบ													
๔.๔) พิจารณาความจำเป็นของงาน													
๔.๕) จัดทำกรอบอัตรากำลัง													
๕) การดำเนินกิจกรรม Happy Workplace (ดำเนินการร่วมกับ สคร.)													
๕.๑) บุคลากรของกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมตาม ที่ สคร. กำหนด													