

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙

บทนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (กองทุนฯ) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และแผนปฏิบัติการระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ของกองทุนฯ ทั้งนี้ แผนดังกล่าวมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจของกองทุนฯ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ความเป็นมา หลักการและเหตุผล

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

เนื่องจากบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง โดยมีกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน จึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และเป็นกรอบการดำเนินงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๒. กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนฯ ได้ดำเนินการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประกอบแนวคิดและแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับประเทศ โดยมีรายละเอียดของแผนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย มีเป้าหมายเพื่อยกระดับ “ประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมุ่งสร้างสมดุลในการพัฒนาทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ได้ยึดแนวทางตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งปรับเปลี่ยนภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจ ยึดหลักธรรมาภิบาล พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งยังส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และจิตสำนึกในการปฏิเสธการทุจริตโดยสิ้นเชิง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ



เป้าหมาย : ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม



ประเด็นที่ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ :

ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม



ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมี การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ :

พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรฐานที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับ การพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำ ทางด้านความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำนการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นทั้งผู้นำ ทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำนการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของประเทศให้ทันสมัย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน โดยกำหนดแผนการปฏิรูปประเทศทั้งหมด ๑๓ ด้าน ได้แก่ การเมือง การบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมาย กระบวนการยุติธรรม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สาธารณสุข สื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ สังคม การศึกษา การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ และการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แผนการปฏิรูปประเทศมุ่งแก้ไขปัญหาเรื้อรังและอุปสรรคเชิงระบบ เช่น การลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาระบบราชการให้คล่องตัว การเพิ่มความโปร่งใสในการใช้จ่ายภาครัฐ การปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย และส่งเสริมเศรษฐกิจนวัตกรรม โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และใช้เป็นพื้นฐานในการจัดทำนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานรัฐในระยะยาว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนให้กับประเทศ

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับกองทุนฯ เป้าหมายสำคัญ ได้แก่:

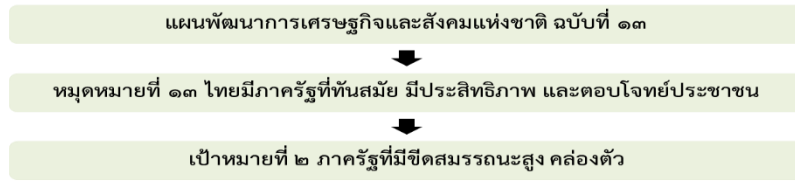
- ๑) ปรับรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล
- ๒) จัดโครงสร้างองค์กรและระบบงานให้ยืดหยุ่น คล่องตัว และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์
- ๓) ปรับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิดเพื่อดึงดูดและรักษาคadres ตามหลักคุณธรรม
- ๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายภาครัฐ เพื่อความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใส

และปราศจากการทุจริต

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยคำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขของโลกที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทุกภาคส่วนกำหนดนโยบายและการดำเนินงานที่สอดคล้องกันทุกระดับ และผลักดันประเทศไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” อย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับการบริหารจัดการจัดการภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้ระบุ หมายความว่า ๑๓ “ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน” ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการให้สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัล เสริมสร้างทักษะของบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมกับการให้บริการในอนาคต และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และมาตรการต่างๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ กองทุนฯ สามารถใช้แนวทางดังกล่าวเป็นกรอบในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง



ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ :

ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ :

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

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

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) ของกองทุนฯ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทุนฯ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในกลยุทธ์ที่ ๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบและศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

๓. สถานะปัจจุบันและแนวโน้มอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

สถานะปัจจุบัน

กองทุนฯ ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมและดูแลการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุนฯ และเป็นหน่วยงานธุรการของกองทุนฯ

โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ประกอบด้วยบุคลากร ๑๐ อัตรา ซึ่งปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างๆ ดังนี้

๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ในการตรวจสอบการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกองทุนฯ เพื่อให้การดำเนินงาน มีความโปร่งใสและเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒) ส่วนนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณของกองทุนฯ การจัดทำแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำแผนและคู่มือการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการจัดทำรายงานผลการบริหารความเสี่ยง และการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

๓) ส่วนวิเคราะห์และกำกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

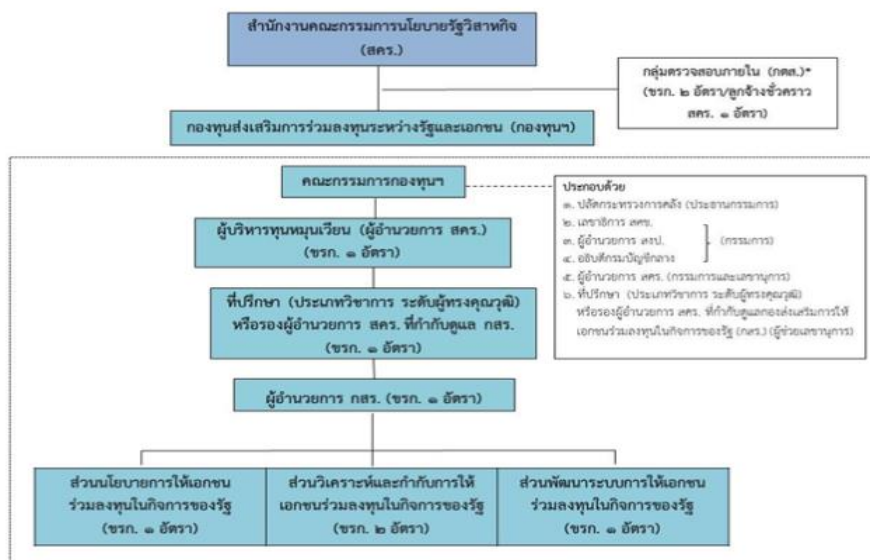
มีหน้าที่พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานที่ยื่นขอรับจัดสรรเงินจากกองทุนฯ และเสนอความเห็นต่อ คณะกรรมการกองทุนฯ รวมถึงการกำกับ ติดตามการดำเนินโครงการที่ได้รับจัดสรรเงิน-ให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และให้ข้อมูล คำปรึกษา และคำแนะนำเกี่ยวกับการขอรับจัดสรรเงินจากกองทุนฯ

๔) ส่วนพัฒนาระบบการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังกองทุนส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (กองทุนฯ)

กรอบอัตราค่าจ้าง**	
งาน/สถานะ	จำนวน (อัตรา)
สายการบริหารกองทุนฯ	๑
ผู้อำนวยการ สคร.	๑
ที่ปรึกษา (ประเภทวิชาการ ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ) หรือรองผู้อำนวยการ สคร. ที่กำกับดูแล สคร.	๑
ผู้อำนวยการ สคร.	๑
กคส.	๑
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	๒
นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๑
ส่วนนโยบาย	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
ส่วนวิเคราะห์และกำกับ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
ส่วนพัฒนาระบบ	๑
นักปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
รวม	๑๐



หมายเหตุ : * กคส. เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในของกองทุนฯ ตามข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ
 ** กองทุนฯ ใช้บุคลากรของ สคร. และทรัพยากรของ สคร. ซึ่งไม่มีการจ้างพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับเงินค่าจ้างจากกองทุนฯ

การดำเนินงานของกองทุนมีเจ้าหน้าที่และทรัพยากรของ สคร. จึงไม่มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาบุคลากร รวมทั้งไม่มีการประมาณการรายจ่ายด้านบุคลากร โดยได้มีการนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุนฯ มาใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านต่างๆ โดยผลการประเมินจะใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง ตามเกณฑ์ของ สคร. ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด อย่างไรก็ตาม การใช้เจ้าหน้าที่และทรัพยากรของ สคร. อาจทำให้กองทุนฯ ประสบปัญหาด้านการเปลี่ยนผ่านและโอนย้ายบุคลากรของ สคร. ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการจัดสรรเงิน การบริหารจัดการกองทุนฯ ตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการพัสดุ และการจัดทำรายงานการเงินและบัญชี เป็นต้น

แนวโน้มในอนาคต

ในอนาคต การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ จะต้องเผชิญกับมีความท้าทายมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม การใช้ชีวิต และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรจะต้องมีการปรับรูปแบบและวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตจะมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรเป็นหลัก โดยเน้นการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งทักษะเฉพาะทางและทักษะการทำงานร่วมกัน (Soft Skill) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ เนื่องจากบุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมในด้านทักษะการทำงานและการพัฒนาความสามารถในระดับต่างๆ องค์กรจะสามารถรักษาคนเก่งและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยบุคลากรจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกภายนอกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตจะไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับความท้าทายใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะทำให้กองทุนฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ได้พิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน องค์กร ผ่านการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้สามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที โดยปัจจัยภายในในการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างบุคลากร และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ขณะที่ปัจจัยภายนอกในการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวโน้มต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ นโยบายที่เกี่ยวข้อง และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในด้านทรัพยากรบุคคล (HR) โดยจากการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ข้างต้นกองทุนฯ สามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) โครงสร้างบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดสรรบุคลากรในแต่ละฝ่ายที่เหมาะสมกับภารกิจและบทบาทของกองทุนฯ	๑) กองทุนฯ ใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกับ สคร. ทำให้การพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สคร. ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมกับความรู้และทักษะในการดำเนินงานของกองทุนฯ
๒) บุคลากรของกองทุนฯ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒) มีการเปลี่ยนผ่านและโอนย้ายบุคลากรของ สคร. บ่อยครั้ง ส่งผลให้บุคลากรด้านกองทุนฯ ขาดความรู้เชิงลึกในงานของกองทุนฯ
๓) บุคลากรของกองทุนฯ มีการให้บริการที่ดีและมีความรู้ความสามารถในการตอบข้อซักถามและคำแนะนำได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	
๔) กองทุนฯ มีการทำ Knowledge Management (KM) เพื่อแบ่งปันความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน	

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

๕. ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

ปัจจัยสำเร็จ

- กองทุนฯ ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และทรัพยากรของ สคร. ซึ่งช่วยเสริมความแข็งแกร่งในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานของ สคร. ช่วยให้บุคลากรมีความชัดเจนในเรื่องของเป้าหมายการทำงาน การพัฒนาทักษะ และผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจและประสิทธิภาพในการทำงาน
- กองทุนฯ ได้มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวและพัฒนาความสามารถให้ทันกับเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน และมีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
- การสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคลากรกองทุนฯ กับหน่วยงานต่างๆ ช่วยให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีความราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ สคร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปัญหา/อุปสรรค

- เนื่องจากบุคลากรกองทุนฯ ใช้ทรัพยากรจาก สคร. ซึ่งมีการโอนย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยง การบริหารจัดการกองทุน และการปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- สคร. มีภาระงานที่หลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการให้ความสำคัญและการสนับสนุนบุคลากรที่มีบทบาทในการดำเนินงานของกองทุนฯ ทำให้บางครั้งบุคลากรที่รับผิดชอบไม่สามารถดำเนินงานได้ตามที่คาดหวัง
- แม้ว่าจะมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่บางทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการบริหารจัดการที่ทันสมัย ยังขาดการพัฒนาหรืออบรมที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรบางคนยังไม่สามารถประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้ได้อย่างเต็มที่

ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนฯ สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำปัจจัยปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสามารถสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพันธกิจกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ

กลยุทธ์

การพัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ

กลยุทธ์

การบริหารจัดการอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของกองทุนฯ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์

การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ				
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อสามารถสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ			
	ยุทธศาสตร์	การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน	การบริหารอัตรากำลัง	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	เป้าประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ	เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของกองทุนฯ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
	กลยุทธ์	การพัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ	การบริหารจัดการอัตรากำลัง	การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน
	แผนงาน/โครงการ	๑. การกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ๒. การพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓. การจัดทำ/ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนฯ	การทบทวนกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	การดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม (ดำเนินการร่วมกับ สคร.)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนมนุษย์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย							หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ สอดคล้องกับ การดำเนินงาน ของกองทุนฯ	การพัฒนา ศักยภาพความรู้ และทักษะ บุคลากรกองทุนฯ	๑. การกำหนด สมรรถนะหลักของ บุคลากรกองทุนฯ	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละของตำแหน่งงานที่ดำเนินการ กำหนดสมรรถนะแล้วเสร็จ	-	-	ร้อยละ ๑๐๐ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	ส่วนพัฒนา ระบบ การให้เอกชน ร่วมลงทุนใน กิจการของรัฐ
			<u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละของบุคลากรที่นำสมรรถนะ ไปใช้ในการประเมินประเมินผล การปฏิบัติงาน	-	-	ร้อยละ ๑๐๐ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	
		๒. การพัฒนาบุคลากร สำหรับองค์ความรู้ ใหม่ๆ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ทักษะใหม่อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	-	-	ร้อยละ ๑๐๐ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วม ลงทุนใน กิจการของรัฐ
			<u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละของงานที่ดำเนินการหรือปฏิบัติการ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรฐาน ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและถูกต้อง	-	-	ร้อยละ ๑๐๐ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย							หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
		๓. การจัดทำ/ทบทวน คู่มือการปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> จำนวนการจัดทำ/ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงาน	๑ เรื่อง (๑ เรื่อง)	๑ เรื่อง (๑ เรื่อง)	๑ เรื่อง (๒ เรื่อง)	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วม ลงทุนใน กิจการของรัฐ
			<u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานที่จัดทำ/ทบทวนเสร็จสมบูรณ์	-	-	ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	

หมายเหตุ : 1) () หมายถึง ข้อมูลผลการดำเนินงานจริง

2) - หมายถึง ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย							หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบ อัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับ การขับเคลื่อน ภารกิจ	การบริหาร จัดการ อัตรากำลัง	การทบทวน กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> มีการจัดทำการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	-	-	๑ ครั้ง (๑ ครั้ง)	-	๑ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	ส่วนพัฒนา ระบบ การให้เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการ ของรัฐ
			<u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวน ความเหมาะสมของอัตรากำลังในกองทุนฯ	-	-	ร้อยละ ๘๐	-	ร้อยละ ๘๐	-	ร้อยละ ๘๐	

หมายเหตุ : 1) () หมายถึง ข้อมูลผลการดำเนินงานจริง

2) - หมายถึง ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย							หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ คุณภาพชีวิต ที่ดีในการ ทำงาน	การเสริมสร้าง บรรยากาศในการ ทำงานเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงานและ ความสุขของ ผู้ปฏิบัติงาน	การดำเนินกิจกรรม เสริมสร้างองค์กร คุณธรรม (ดำเนินการ ร่วมกับ สคร.	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างองค์กรคุณธรรม อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	-	-	ร้อยละ ๑๐๐ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	ส่วนพัฒนา ระบบ การให้เอกชน ร่วมลงทุนใน กิจการของรัฐ
			<u>ตัวชี้วัดตาม</u> ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)	-	-	๙๐ คะแนน (๙๑.๗๘ คะแนน)	๙๐ คะแนน	๙๐ คะแนน	๙๐ คะแนน	๙๐ คะแนน	

หมายเหตุ : 1) () หมายถึง ข้อมูลผลการดำเนินงานจริง

2) - หมายถึง ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนมนุษย์

กลยุทธ์ : การพัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะบุคลากรกองทุนฯ

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔		
๑. การพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ นำความรู้และทักษะเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะใหม่อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละของงานที่ดำเนินการหรือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและถูกต้อง	ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๑๐๐	๑) สำรวจองค์ความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อภารกิจ ๒) กำหนดหัวข้อ/หลักสูตรและกลุ่มเป้าหมาย ๔) ดำเนินการฝึกอบรม ๕) ประเมินความพึงพอใจ	↔				ไม่มี	ส่วนพัฒนาระบบการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ
๒. การจัดทำ/ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนฯ	บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานกองทุนฯ ได้อย่างถูกต้อง	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละความสำเร็จของจำนวนการจัดทำ/ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน <u>ตัวชี้วัดตาม</u>	ร้อยละ ๑๐๐	๑) รวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการงานเดิม ๒) ร่างคู่มือการปฏิบัติงานฉบับปรับปรุง/ฉบับใหม่ ๓) ตรวจสอบความถูกต้อง ๔) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำ/ทบทวน	↔				ไม่มี	ส่วนพัฒนาระบบการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานที่จัดทำ/ ทบทวนเสร็จสมบูรณ์	ร้อยละ ๘๐							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์ : การบริหารจัดการอัตรากำลัง

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔		
๓. การทบทวน กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	เพื่อให้กองทุนฯ มีโครงสร้าง อัตรากำลัง ของกองทุนฯ ที่เหมาะสมกับ ยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> มีการจัดทำทบทวน โครงสร้างอัตรากำลัง อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำ/ทบทวนความ เหมาะสมของอัตรากำลัง ในกองทุนฯ	๑ ครั้ง ร้อยละ ๙๕	๑) วิเคราะห์ภารกิจหลัก และโครงสร้างปัจจุบัน ของกองทุนฯ ๒) รวบรวมข้อมูลภาระงาน และจำนวนบุคลากร ในแต่ละส่วนงาน ๓) วิเคราะห์ภาระงานเทียบกับ กรอบอัตรากำลังเดิม ๔) ทบทวน/จัดทำข้อเสนอ กรอบอัตรากำลังใหม่ ๕) นำเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณา	↔				ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชน ร่วมลงทุนใน กิจการ ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ : การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔		
๔. การดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม (ดำเนินการร่วมกับ สคร.)	เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรยิ่งขึ้นก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและความสามัคคี	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)	ร้อยละ ๑๐๐ ๙๐.๐๐ คะแนน	๑) ศึกษาแผนงาน/แนวทางจากหน่วยงานต้นสังกัด ๒) ประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้บุคลากรทราบ ๓) ส่งตัวแทนหรือบุคลากรเข้าร่วมตามกำหนดการของ สคร.	↔				ไม่มี	ส่วนพัฒนาระบบการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ