

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘

บทนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (กองทุนฯ) ฉบับนี้ทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘ 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. ๒๕๖๘

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 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดินหรือมีงบประมาณไม่เพียงพอ

เนื่องจากบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง โดยมีกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน จึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และเป็นกรอบการดำเนินงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

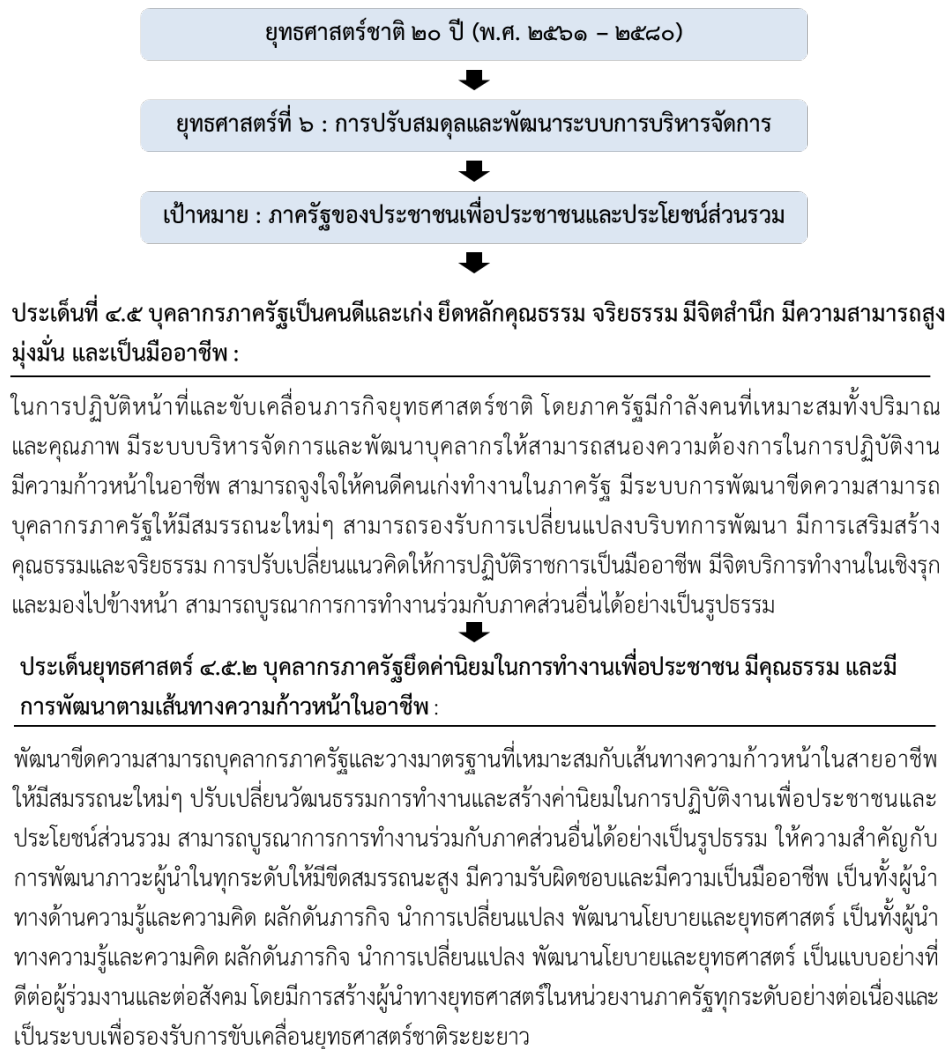
๒. นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

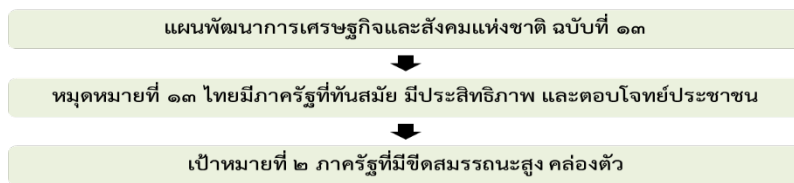
การประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยเพื่อยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จากเป้าหมายข้างต้น ยุทธศาสตร์ชาติจึงมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง 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



ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ :

ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๘.๘๒

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ :

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

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

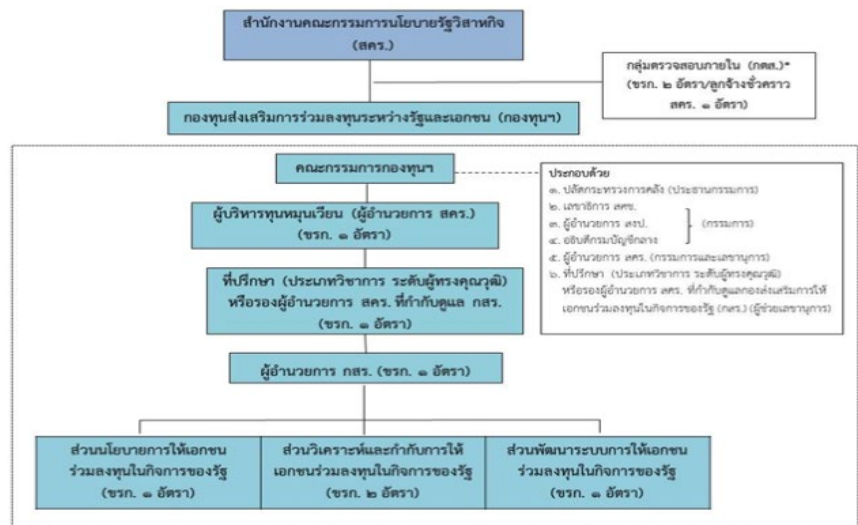
๒) ส่วนนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานสารบรรณของกองทุนฯ การจัดทำแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี แผนและคู่มือการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งรายงานผลการบริหารความเสี่ยง รวมถึงกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

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 สคร.	๑
ผู้อำนวยการ สคร.	๑
กตส.	๓
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒
ชำนาญการพิเศษ	๑
นักวิเคราะห์วิสัยทัศน์	๑
ส่วนนโยบายฯ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
ส่วนวิเคราะห์และกำกับฯ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
ส่วนพัฒนาระบบฯ	๑
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
รวม	๑๐



หมายเหตุ : * กตส. เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในของกองทุนฯ ตามข้อ ๓๑ ของระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ

** กองทุนฯ ใช้บุคลากรของ สคร. และทรัพยากรของ สคร. ซึ่งได้มีการจ้างพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับเงินค่าจ้างจากกองทุนฯ

โดยการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นการใช้เจ้าหน้าที่ สคร. และทรัพยากรของ สคร. จึงไม่มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการสรรหา รวมทั้งประมาณการรายจ่ายด้านบุคลากร ดังนั้น การกำหนดตัวชี้วัดต่างๆ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง จะดำเนินการจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีรายบุคคลและส่งให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของ สคร. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ อย่างไรก็ดี ในการใช้เจ้าหน้าที่ สคร. และทรัพยากรของ สคร. ทำให้กองทุนฯ ประสบปัญหาด้านการเปลี่ยนผ่านและโอนย้ายบุคลากรของ สคร. บ่อยครั้ง ส่งผลให้กองทุนฯ ขาดเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านต่างๆ เช่น ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการจัดสรรเงินของกองทุนฯ การบริหารจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 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/อุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งพบว่ายังมีข้อจำกัดที่อาจทำให้ไม่ครอบคลุมความท้าทายทั้งภายในและภายนอกในบางประเด็น 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. ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมกับความรู้และทักษะในการดำเนินงานของกองทุนฯ ๒) มีการเปลี่ยนผ่านและโอนย้ายบุคลากรของ สคร. บ่อยครั้ง ส่งผลให้บุคลากรด้านกองทุนฯ ขาดความรู้เชิงลึกในงานของกองทุนฯ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น แพลตฟอร์ม E - learning	๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุนฯ มีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรกองทุนฯ ต้องศึกษาทำความเข้าใจให้ทันสถานการณ์และนำมาถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ๒) ระเบียบ ข้อบังคับในการกำหนดแนวทางปฏิบัติทุนหมุนเวียนถูกใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการกำกับดูแลทุกกองทุน ซึ่งส่งผลให้กองทุนขนาดเล็กอาจไม่สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวได้

๕. ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

จากการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีที่ผ่านมาพบว่า การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ 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 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

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	การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน	การบริหารอัตรากำลัง	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	เป้าหมาย	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ	เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจ	ผู้ปฏิบัติงานของกองทุนฯ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุข
	กลยุทธ์	การพัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ	การบริหารจัดการอัตรากำลัง	การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน
	แผนงาน/โครงการ	๑. การกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ๒. การพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓. การจัดทำ/ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนฯ	๑. การทบทวนกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	๑. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร (ดำเนินงานโดย สสร.)

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	การดำเนินกิจกรรม เสริมสร้างองค์กร คุณธรรม (ดำเนินการ ร่วมกับ สคร.	มีการเข้าร่วมกิจกรรม องค์กรคุณธรรม		✓	✓	✓	✓	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ ที่ผ่านมา	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำ/ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงานของ กองทุนฯ	บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน กองทุนฯ ได้ อย่างถูกต้อง	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ/ ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ <u>ตัวชี้วัดตาม</u> การดำเนินงาน ของกองทุนฯ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และไม่มี ข้อเสนอนแนะ จากกลุ่มตรวจสอบ ภายในของ สคร.	อย่างน้อย ๑ เรื่อง ร้อยละ ๑๐๐	๑) กำหนดประเด็นหรือ ความรู้ที่สำคัญของกองทุนฯ ๒) วิเคราะห์และออกแบบ กระบวนการ ๓) จัดทำ/ทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงาน ๔) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน ที่ได้จัดทำ/ทบทวน	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> กองทุนฯ ได้จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานของ กองทุนฯ เพื่อให้ บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงานกองทุนฯ ได้อย่างถูกต้อง และนำเข้าระบบ KM ของ สคร. แล้ว <u>ตัวชี้วัดตาม</u> กองทุนฯ ดำเนินการ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และไม่มี ข้อเสนอนแนะจากกลุ่ม ตรวจสอบภายใน ของ สคร.	๓ เดือน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการ ของรัฐ

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ ที่ผ่านมา	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล								
การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร								
การดำเนินกิจกรรม เสริมสร้างองค์กร คุณธรรม (ดำเนินการร่วมกับ สคร.)	เพื่อสร้าง บรรยากาศ ในการทำงาน เป็นมิตรยิ่งขึ้น ก่อให้เกิด การมีส่วนร่วมและ ความสามัคคี	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม <u>ตัวชี้วัดตาม</u> ผลสำรวจ ความผูกพัน ต่อองค์กรของ บุคลากรกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/คน/ปี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	บุคลากรของกองทุนฯ เข้าร่วม กิจกรรมตามที่ สคร. กำหนด	<u>ตัวชี้วัดนำ</u> สคร. ดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ในปี ๒๕๖๖ ซึ่งบุคลากร กองทุนฯ ได้เข้าร่วม กิจกรรมตามที่ สคร. กำหนด เช่น กิจกรรม องค์กรคุณธรรม ของ สคร. ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/คน/ปี <u>ตัวชี้วัดตาม</u> บุคลากรกองทุนฯ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าร้อยละ ๘๕	๑๒ เดือน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ระบบการให้ เอกชน ร่วมลงทุน ในกิจการ ของรัฐ

แผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๘

[illegible]