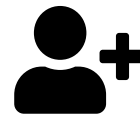
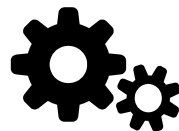


แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



คำนำ

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาได้นำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มาทบทวนสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕) โดยในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะมุ่งเน้นการดำเนินการงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิต และการทำงานในวิถีชีวิตใหม่ (Next Normal) จากการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕) ระบุประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประการ ได้แก่

๑. เตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กรและสถานการณ์ปัจจุบัน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. เพิ่มประสิทธิผลด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ปลุกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทรัพยากรบุคคลและบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร

กองทุนฯ จึงได้ถ่ายทอดกลยุทธ์ลงสู่แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ เชื่อมโยงสอดคล้องกับทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยแบ่งแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ ออกเป็น ๓ ด้าน ประกอบด้วย **๑. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล** **๒. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล** **๓. ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต** เป็นแผนงานทั้งสิ้น ๑๐ แผน ดังนี้ **๑. แผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (๓ แผน)** ประกอบด้วย ๑) แผนงานการจัดการอัตราค่าจ้าง (Workforce Management) ๒) แผนงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management) และ ๓) แผนงานระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) **๒. แผนงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕ แผน)** ประกอบด้วย ๑) แผนงานการพัฒนาบุคลากรตาม DRM และ IDP ๒) แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) ๓) แผนงานพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ๔) แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และ ๕) แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล **๓. แผนงานด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต (๒ แผน)** ประกอบด้วย ๑) แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ๒) แผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สิงหาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (๓ แผน)	
๑. แผนงานการจัดการอัตรากำลัง (Workforce management)	๑
๒. แผนงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	๔
๓. แผนงานระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	๗
ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕ แผน)	
๑. แผนงานการพัฒนา Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	๑๐
๒. แผนงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	๑๓
๓. แผนงานการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑๖
๔. แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)	๑๙
๕. แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๒๒
ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต (๒ แผน)	
๑. แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๕
๒. แผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๙

แผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	หมายเหตุ
มีการจัดการ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับ ภารกิจงาน โครงสร้างองค์กร และสถานการณ์ ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จของการ จัดการอัตรากำลังตาม แผนอัตรากำลัง และ คำบรรยายลักษณะงานที่ ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน และมีองค์ประกอบ ครบถ้วน	- จัดบุคลากรลงสู่ ตำแหน่งตามอัตรากำลัง ว่าง โดยการเลื่อน ตำแหน่ง/สรรหาตาม ความเหมาะสมของ กรอบอัตรากำลัง - ทบทวนคำบรรยาย ลักษณะงานให้ สอดคล้องกับตำแหน่ง งานและภารกิจงานที่ เปลี่ยนแปลงไป	- ทบทวนคำบรรยายลักษณะ งานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง งานและภารกิจงานที่ เปลี่ยนแปลงไป - ดำเนินการวิเคราะห์ กระบวนการทำงานที่ สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษา เวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึง การวิเคราะห์การทดแทน อัตรากำลังที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ ประโยชน์ในการจัดการ อัตรากำลัง	วิเคราะห์กระบวนการ ทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการ วิเคราะห์การทดแทน อัตรากำลังที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ ประโยชน์ในการจัดการ อัตรากำลัง	- มีแนวทางที่ชัดเจน ในการจัดการอัตรากำลัง ประจำปีและอัตรากำลัง ในระยะยาว ได้แก่ - กรอบอัตรากำลัง - วิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ - วิเคราะห์ กระบวนการทำงาน ที่สำคัญ - โครงสร้างองค์กร - คำบรรยายลักษณะงาน	

เชิงคุณภาพ ได้บุคลากรเหมาะสมตามแผนการจัดการอัตรากำลัง และคำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานเป็นปัจจุบัน และมีองค์ประกอบครบถ้วน

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....-.....บาท
- งบบุคลากร-.....บาท
 - งบดำเนินงาน.....-.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....-.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....-.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....-.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....-.....บาท
 - งบลงทุน.....-.....บาท
 - งบอุดหนุน.....-.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....-.....บาท

๒. อัตรากำลัง จำนวน ๓ คน

๓. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบ : นางนิธิพร เกียรติพิพัฒน์

แผนงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สนับสนุนตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์	เพื่อให้การประเมินผลงานของพนักงานตามระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเดียวกัน
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย	1. มีตัวชี้วัดรายบุคคล ของพนักงานทุกระดับ 2. มีหลักเกณฑ์/วิธีการ/แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ													งบประมาณ (บาท)
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	
1. ทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ในเรื่องดังนี้ - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ - แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ และนำเสนอผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป	←→													-
2. กำหนด/ทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคล ของพนักงานทุกระดับ	←→						←→							-
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ปีละ 2 รอบ						←→						←→		
4. นำผลประเมินประกอบการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง/พัฒนาบุคลากร									←→					-
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น														-

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ในการพัฒนาพนักงาน	ระดับความสำเร็จของการทบทวนระบบประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ	<ol style="list-style-type: none"> ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ในการพัฒนาพนักงาน หลักเกณฑ์/วิธีการ/แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ และประกาศใช้ กำหนดตัวชี้วัดของพนักงานทุกระดับ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 	มีตัวชี้วัดและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งแรก	พนักงานทุกระดับมีการทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคลตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายในครึ่งปีหลัง	ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ในการพัฒนาพนักงาน	

เชิงคุณภาพ กองทุนฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....-.....บาท
 - งบบุคลากร-.....บาท
 - งบดำเนินงาน.....-.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....-.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....-.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....-.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....-.....บาท
 - งบลงทุน.....-.....บาท
 - งบอุดหนุน.....-.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....-.....บาท
2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 3 คน
3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบ : นางนิธิพร เกียรติพิพัฒน์

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
กองทุนฯ มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน และนำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหารเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	

เชิงคุณภาพ

- กองทุนฯ มีรายงานข้อมูลด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....-.....บาท
- งบบุคลากร บาท
 - งบดำเนินงาน..... บาท
 - ค่าตอบแทน..... บาท
 - ค่าใช้สอย..... บาท
 - ค่าวัสดุ..... บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค..... บาท
 - งบลงทุน..... บาท
 - งบอุดหนุน..... บาท
 - งบรายจ่ายอื่น..... บาท

๒. อัตรากำลัง จำนวน ๓ คน

๓. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบ : นางสาวกัญญาภัทร กมลกานต์

แผนงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	หมายเหตุ
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงาน	สามารถจัดอบรมบุคลากรตามแผน Development Roadmap ปี ๒๕๖๕ และ IDP ได้ร้อยละ ๑๐๐	จัดทำ/ทบทวนแผน Development Roadmap ปี ๒๕๖๕ และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	จัดทำ/ทบทวนแผน Development Roadmap ปี ๒๕๖๕ และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สามารถจัดอบรมตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ร้อยละ ๒๕	สามารถจัดอบรมตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ร้อยละ ๕๐	สามารถจัดอบรมตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ร้อยละ ๑๐๐	

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยเทียบกับก่อนการพัฒนา

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....๒,๖๕๐,๐๐๐.....บาท
- งบบุคลากร -บาท
 - งบดำเนินงาน..... -บาท
 - ค่าตอบแทน..... -บาท
 - ค่าใช้สอย..... -บาท
 - ค่าวัสดุ..... -บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค..... -บาท
 - งบลงทุน..... -บาท
 - งบอุดหนุน..... -บาท
 - งบรายจ่ายอื่น..... -บาท
๒. อัตรากำลัง จำนวน ๒ คน
๓. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณ Development Roadmap

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
โครงสร้างตำแหน่ง และ/หรือ อัตราตอบแทนของพนักงานในแต่ละชั้น (Band) และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	-จัดทำโครงสร้างตำแหน่ง และ/หรือ อัตราตอบแทนของพนักงานในแต่ละชั้น (Band)	จัดทำโครงสร้างตำแหน่ง และ/หรือ อัตราตอบแทนของพนักงานในแต่ละชั้น (Band)	-จัดทำโครงสร้างตำแหน่ง และ/หรือ อัตราตอบแทนของพนักงานในแต่ละชั้น (Band) -ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างตำแหน่ง และ/หรืออัตราค่าตอบแทน	-ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างตำแหน่ง และ/หรือ อัตราค่าตอบแทน -สรุปผลการดำเนินงาน	

เชิงคุณภาพ

พนักงานกองทุนฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท
 - งบบุคลากร บาท
 - งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
 - งบลงทุน.....บาท
 - งบอุดหนุน.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....บาท
๒. อัตรากำลัง จำนวน ๒ คน
๓. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสิริวิมล เอี่ยมไกรสร

ตัวชี้วัด						
เชิงปริมาณ						
ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	หมายเหตุ
ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง	-พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) อย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมจนกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปิดตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนที่ว่างอยู่ -กำหนดตำแหน่งงานหลักเพื่อเตรียมกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ใหม่ที่สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่และสถานการณ์ -ทบทวนแนวทางการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	-พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) อย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมจนกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปิดตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนที่ว่างอยู่ -ทบทวนและกำหนดตำแหน่งงานหลักเพื่อเตรียมกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ใหม่ -ทบทวนแนวทางการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) -ทบทวนแผนงานระยะสั้น	-พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) อย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมจนกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปิดตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนที่ว่างอยู่ -ทบทวนแผนงานระยะสั้น -คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งใหม่	-พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) อย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมจนกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปิดตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนที่ว่างอยู่ -คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งใหม่ -ดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งใหม่ -สรุปผลการดำเนินงาน	

เชิงคุณภาพ-พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามแผนงานประจำปี

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....๑๐๐,๐๐๐.....บาท
- งบบุคลากรบาท
 - งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
 - งบลงทุน.....บาท
 - งบอุดหนุน.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....บาท
๒. อัตรากำลัง จำนวน ๒ คน
๓. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสิริวิมล เอี่ยมไกรสร

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	หมายเหตุ
ดำเนินการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent)	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ พัฒนากลุ่มบุคลากร ที่มีศักยภาพ (Talent) ได้ร้อยละ ๑๐๐	-ดำเนินการพัฒนากลุ่ม บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ได้ร้อยละ ๒๕	-ดำเนินการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent) ได้ร้อยละ ๕๐ -ประเมินผลการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มี ศักยภาพ(Talent)	-ดำเนินการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent) ได้ร้อยละ ๗๕	-ดำเนินการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent) ได้ร้อยละ ๑๐๐ -ประเมินผลการ พัฒนากลุ่มบุคลากร ที่มีศักยภาพ (Talent) -สรุปผลการ ดำเนินงาน	

เชิงคุณภาพ

- กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ(Talent) ได้รับการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....๑๐๐,๐๐๐.....บาท
- งบบุคลากรบาท
 - งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
 - งบลงทุน.....บาท
 - งบอุดหนุน.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....บาท

๒. อัตรากำลัง จำนวน ๒ คน

๓. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสิริวิมล เอี่ยมไกรสร

แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สนับสนุนตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์	๑. เพื่อพนักงานกองทุนฯ มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ ๒. เพื่อให้พนักงานกองทุนฯ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
เป้าหมาย	พนักงานกองทุนฯ มีความตระหนักและเตรียมพร้อมการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นในกองทุนฯ และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการสร้างความพร้อมพนักงานให้มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	←→													-
จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่หรือสร้างความพร้อมในทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบงาน DSL ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น				←→									-	
สรุปผลการดำเนินงาน												←→		-
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	-													

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
มีกิจกรรมที่สร้าง ความพร้อมเพื่อ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง นวัตกรรมใหม่และ ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ที่อาจจะเกิดขึ้น ในกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จใน การสร้างความพร้อม พนักงานเพื่อพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงด้าน นวัตกรรมใหม่และ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	ศึกษา ประเมิน สภาพแวดล้อม นวัตกรรมใหม่และ ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	จัดกิจกรรม/ ประชาสัมพันธ์/ สื่อสารทำความเข้าใจ ในเรื่อง นวัตกรรมใหม่และ ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ ๕๐	จัดกิจกรรม/ ประชาสัมพันธ์/ สื่อสารทำความเข้าใจ ในเรื่อง นวัตกรรมใหม่และ ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ ๗๕	จัดกิจกรรม/ ประชาสัมพันธ์/ สื่อสารทำความเข้าใจ ในเรื่อง นวัตกรรมใหม่และ ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ ๑๐๐	

เชิงคุณภาพ

- พนักงานกองทุนฯ มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท
- งบบุคลากรบาท
 - งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
 - งบลงทุน.....บาท
 - งบอุดหนุน.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....บาท
๒. อัตรากำลัง จำนวน ๒ คน
๓. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณการอบรมสัมมนา

แผนงานด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สนับสนุนตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย	กองทุนฯ สามารถดำเนินการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนงาน
ตัวชี้วัด	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในด้านต่างๆ ได้แก่

ด้านความปลอดภัย

ตัวชี้วัด - จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากร

ค่าเป้าหมาย - อย่างน้อย ๒ กิจกรรม

ด้านสุขอนามัย

ตัวชี้วัด - จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขอนามัยให้กับบุคลากร

ค่าเป้าหมาย - อย่างน้อย ๒ กิจกรรม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัด - จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ค่าเป้าหมาย - อย่างน้อย ๒ กิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ (บาท)	
	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) ศึกษาข้อมูล วางแผนเพื่อจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากร	←		→										ใช้งบประมาณ รายการ แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๕ ฝ่ายทรัพยากร บุคคล แผนงาน ด้านความ ปลอดภัย สุขอนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕
๒) จัดทำข้อมูล ความรู้ เกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	←											→	
๓) ดำเนินการตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	←											→	
๔) สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน												↔	
๕) นำเสนอรายงานตามข้อ ๔) ให้ผู้จัดการกองทุนเพื่อทราบ												↔	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น												๑,๙๕๕,๘๕๐	

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส ๑/๒๕๖๕	ไตรมาส ๒/๒๕๖๕	ไตรมาส ๓/๒๕๖๕	ไตรมาส ๔/๒๕๖๕	หมายเหตุ
บุคลากรกองทุนมีความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดีและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ศึกษาข้อมูล วางแผนเพื่อจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากร	ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ และมีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน	-

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ ๑,๙๕๕,๘๕๐ บาท

- งบประมาณด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๙๕๕,๘๕๐ บาท
การจัดทำประกันต่างๆ ประกอบด้วย

๑.๑ ประกันอุบัติเหตุพนักงาน ๒๕๓ คนๆ ละ ๑,๒๐๐ บาท เป็นเงิน ๓๐๓,๖๐๐ บาท

๑.๒ ประกันอุบัติเหตุพนักงานส่งเอกสาร ๑ คน เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท

๑.๓ ประกันภัย COVID ให้บุคลากร ๕๕๗ คนๆ ละ ๒๕๐ บาท เป็นเงิน ๑๓๙,๒๕๐ บาท

๑.๔ ประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง ๓๐๒ คนๆ ละ ๕,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๑,๕๑๐,๐๐๐ บาท

- งบบุคลากร.....บาท

- งบดำเนินงาน.....บาท

- ค่าตอบแทน.....บาท

- ค่าใช้สอย.....บาท

- ค่าวัสดุ.....บาท

- ค่าสาธารณูปโภค.....บาท

- งบลงทุน.....บาท

- งบอุดหนุน.....บาท

- งบรายจ่ายอื่น.....บาท

๒. อัตรากำลัง จำนวน ๔ คน

๓. วัสดุอุปกรณ์ -

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบแผนงาน : นางขวัญพัฒน์ วิเศษวงศ์ ฮันท์

งบประมาณใช้งบประมาณแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



แผนงานการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สนับสนุนตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน พึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานให้กับกองทุน
ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย บุคลากรกองทุนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
ตัวชี้วัด ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ (บาท)	
	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) จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	←————→												ใช้งบประมาณ รายการ ค่าใช้จ่ายจัด กิจกรรม สัมพันธ์
๒) ส่งแบบสำรวจให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศไปพัฒนาให้เป็นระบบออนไลน์						←————→							
๓) สำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สรุปผลสำรวจ							←————→						
๔) จัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันและความพึงพอใจต่อกองทุนฯ								←————→					
๕) ดำเนินการตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ										←————→			
๖) สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน												←————→	
๗) นำเสนอรายงานตามข้อ ๖) ให้ผู้จัดการกองทุนเพื่อทราบ												←————→	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น												NA	

ตัวชี้วัด						
<u>เชิงปริมาณ</u>						
ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส ๑/๒๕๖๕	ไตรมาส ๒/๒๕๖๕	ไตรมาส ๓/๒๕๖๕	ไตรมาส ๔/๒๕๖๕	หมายเหตุ
บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานให้กับกองทุน	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	-จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	-ส่งแบบสำรวจให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศไปพัฒนาให้เป็นระบบออนไลน์	-สำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร -สรุปผลสำรวจ -จัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	-ดำเนินการตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ -มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน	-
<u>เชิงคุณภาพ</u>						
- บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานกับกองทุน						

งบประมาณกิจกรรม

๓๐

ทรัพยากรที่ใช้

๑. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท
 - งบบุคลากร.....บาท
 - งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
 - งบลงทุน.....บาท
 - งบอุดหนุน.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....บาท

๒. อัตรากำลัง จำนวน ๔ คน

๓. วัสดุอุปกรณ์ -

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบแผนงาน : นางขวัญพัฒน์ วิเศษวงศ์ ฮันท์

งบประมาณใช้งบประมาณหมวดค่าใช้สอย รายการค่าใช้จ่ายจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท



๓๑

๓๒