

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาส ๑/๒๕๖๔

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๑. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑ การจัดการอัตรากำลัง (Workforce management)	- คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน และมีองค์ประกอบครบถ้วน หรือ - โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	- คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน และมีองค์ประกอบครบถ้วน และ - โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	ผ่านระดับ ๒ - การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือ การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึง การวิเคราะห์อัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ผ่านระดับ ๓ - การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตรากำลัง	มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตรากำลังประจำปีและอัตรากำลังในระยะยาว ได้แก่ - กรอบอัตรากำลัง - วิเคราะห์ผลผลิต - วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ - โครงสร้างทุนหมุนเวียน - คำบรรยายลักษณะงาน	จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามอัตราที่ว่าง โดยการเลื่อนตำแหน่ง/สรรหาตามความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลัง	กองทุนฯ ได้มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานที่ครบถ้วนและครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน โดยมีการเซ็นรับทราบร่วมกันของพนักงานเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชา ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามอัตราที่ว่าง โดยการเลื่อนตำแหน่ง/สรรหาตามความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ - การเลื่อนตำแหน่ง กองทุนฯ อยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงาน จำนวน ๙ อัตรา - การสรรหาพนักงาน กองทุนฯ มีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานใหม่ จำนวน ๒ อัตรา - กองทุนฯ มีการแต่งตั้งรักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๓ ราย และโอนย้ายพนักงาน จำนวน ๑๓ ราย	✓			

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๑.๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับทราบ	ให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	ดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ เดือนแรก เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน	พนักงานทุกระดับมีการทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคลตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๖ เดือนหลังของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน	- ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาพนักงาน	- ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ในการพัฒนาพนักงานทุกระดับเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- กองทุนฯ ได้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีก่อนของพนักงาน มาพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานกองทุนฯ - กองทุนฯ มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ ให้ใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อประกอบ การพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือนแก่พนักงานกองทุนฯ - กองทุนฯ ได้ให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลให้เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กร และ/หรือตัวชี้วัดฝ่าย และ/หรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายครึ่งปีแรก เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในครึ่งปีแรก (สิ้นสุดเดือนมีนาคม ๒๕๖๔)		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๑.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR information system: HRIS)	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล	จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในระดับสายงาน	มีการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	กองทุนฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และได้จัดทำรายงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ	✓			

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/ อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่า เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย	
							<p>ตัดสินใจโยกย้ายพนักงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน</p> <p>กรอบอัตรากำลังและโครงสร้างใหม่</p> <p>- นำข้อมูลชื่อ-สกุล อายุ วันเดือนปีเกิด เลขบัตรประจำตัวประชาชน สังกัดฝ่าย อายุงาน การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อประกอบการพิจารณาขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ๒๕๖๔</p> <p>- นำข้อมูล ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สังกัดฝ่าย อายุงาน เพื่อจัดทำรายงานประวัติการฝึกอบรม และใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ</p>				

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๒. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๑ แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำมากำหนดหลักสูตรสำหรับตำแหน่งงาน	กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาตำแหน่งงานเพื่อนำมาจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่ง	จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่ง ได้แล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ ๘๐	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ ๑๐๐	สามารถจัดอบรมตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้จำนวน ๒ หลักสูตร	กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> • หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำมากำหนดหลักสูตรสำหรับตำแหน่งงาน • กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำมาจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง • จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่ง ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ จะดำเนินการตามแผนงานการพัฒนา Development roadmap จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การส่งเสริม ความเข้าใจ ด้านงานกองทุนฯ ที่พัฒนาทักษะในการทำงาน ๒. การส่งเสริมค่านิยมองค์กร TRUST ในไตรมาส ๑ กองทุนฯ ได้ดำเนินการตามแผนงานการพัฒนา Development roadmap ดังนี้ 	✓			

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							<p>๑. จัดอบรมบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานการพัฒนา Development roadmap ให้ฝ่ายบริหารหนี้ ๑ ฝ่ายบริหารหนี้ ๒ ฝ่ายการเงิน และ ฝ่ายบัญชี ในเรื่องการพัฒนารอบความคิด, ความคิดเชิงระบบและเทคนิคการสื่อสาร</p> <p>๒. สื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร TRUST เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯได้รับรู้ผ่านการติดบอร์ดและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ผ่านไลน์กลุ่มบุคลากรกองทุนฯ</p>				
๒.๒ แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่	ศึกษาประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุน	จัดกิจกรรม/ประชาสัมพันธ์/สื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรมให้และเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	จัดกิจกรรม/ประชาสัมพันธ์/สื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรมให้และเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๒ กิจกรรม	ทดสอบความรู้เข้าใจในเรื่องนวัตกรรมให้และเทคโนโลยีดิจิทัล	สรุปผลการทดสอบความรู้เข้าใจในเรื่องนวัตกรรมให้และเทคโนโลยีดิจิทัล	ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุน	กองทุนฯ ได้ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมนวัตกรรมใหม่ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า มีนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ต้องสร้างความพร้อมและความเข้าใจ โดยการจัดกิจกรรม/สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรกองทุนฯรับรู้ จำนวน ๒ เรื่อง คือ				

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๒.๓ แผนงาน การพัฒนา บุคลากรกลุ่ม ผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor plan)	กำหนด แนวทางการ คัดเลือก พัฒนา บุคลากรกลุ่ม ผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool)	จัดทำแผนงาน ระยะสั้นและ ระยะยาวใน พัฒนา บุคลากรกลุ่มผู้ สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	คัดเลือกกลุ่ม บุคลากร ผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool)	ดำเนินการตาม แผนงานประจำปีใน การพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	ดำเนินการตาม แผนงาน ประจำปีในการ พัฒนาบุคลากร กลุ่ม ผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool)	ดำเนินการพัฒนา แผนงานประจำปี ในการพัฒนา บุคลากรกลุ่มผู้สื บทอดตำแหน่ง (Successor pool)	กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> • ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีการ กำหนดแนวทางการคัดเลือกกลุ่ม ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) • มีแผนระยะสั้น ระยะยาวฯ ในพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent pool) และ บุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) • คัดเลือกกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool) และได้รับความ เห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ • ในไตรมาส ๑ กองทุนฯ ได้ ดำเนินการตามแผนงานประจำปี โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอด ตำแหน่งให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เป้าหมาย เพื่อให้มีความพร้อม เข้าสู่กระบวนการ คัดเลือกต่อไป และได้มีการพัฒนากลุ่มบุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียม ความพร้อมขึ้นสู่ผู้อำนวยการ ฝ่ายการเงิน 		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๒.๔ แผนงานการพัฒนาบุคลากรกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool)	กำหนดแนวทางการคัดเลือกพัฒนามูลุ่มนบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool)	จัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวในพัฒนามูลุ่มนบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool)	คัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool)	ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนามูลุ่มนบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool)	ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนามูลุ่มนบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool)	ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนามูลุ่มนบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) ได้ร้อยละ ๒๕	กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีการกำหนดแนวทางการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) มีแผนระยะสั้น ระยะยาวฯ ในพัฒนามูลุ่มนบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) คัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ ในไตรมาส ๑ กองทุนฯ ได้ดำเนินการตามแผนงานประจำปี จัดหาหลักสูตรในเรื่อง Design Thinking ทักษะแห่งอนาคต, ทักษะผู้นำ, การนำเสนอโครงการ เป็นต้น เพื่อนำกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพไปพัฒนาต่อไป 		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๒.๕ แผนงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและจัดทำโครงสร้างองค์กรของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	ศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดูระเบียบกองทุนฯ ที่เกี่ยวข้อง	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ เสนอคณะกรรมการดำเนินงานฯ	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ เสนอ คณะอนุกรรมการทรัพยากรบุคคล	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ	ศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดูระเบียบกองทุนฯ ที่เกี่ยวข้อง	กองทุนฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและจัดทำโครงสร้างองค์กรของกองทุนฯ เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดูระเบียบกองทุนฯ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีการประชุมคณะทำงานฯ ไปแล้วจำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยที่ประชุมได้พิจารณาในเรื่องการเพิ่มโครงสร้างตำแหน่งของกองทุนฯ, Job Description ของพนักงานกองทุนฯ, แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานกองทุนฯ เพื่อประกอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานกองทุนฯ		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๓. ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ๓.๑ ความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)	การกำหนดผู้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การกำหนดมาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน	ดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ได้ ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๔ ผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย และ สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 	วางแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนได้ศึกษาข้อมูลเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ รวมทั้งได้ดำเนินการบางกิจกรรมตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ควบคู่กับการทำแผนงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เนื่องจากมีสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ระลอกใหม่ในประเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดได้ทันทั่วทั้งที่ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสาร ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาด ด้วยการหลีกเลี่ยงพื้นที่เสี่ยง ยกเลิกหรือเลื่อนการจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวจำนวนมาก - รณรงค์ สร้างการรับรู้ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัด 	✓			

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							เพื่อปกป้องดูแลสุขอนามัยและเป็นการดำเนินชีวิตอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม - จัดทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้กับพนักงาน				
๓.๒ การสร้างความผูกพันและพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	อยู่ระหว่างการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) แล้วเสร็จ	จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจฯ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้ร้อยละ ๘๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้ร้อยละ ๑๐๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	ศึกษาและจัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	• กองทุนฯ ได้ศึกษาข้อมูลและจัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกองทุน โดยมุ่งเน้นการสร้างความสุขในองค์กรและดำเนินการบางกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ - ปรับปรุงข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยได้จัดทำร่างข้อบังคับฉบับใหม่ซึ่งได้มีการทบทวน แก้ไขเนื้อหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงานเพื่อส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและรู้สึกผูกพันกับองค์กร - จัดเตรียมงานกิจกรรมสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๔ “กยศ. สานสัมพันธ์ ด้วยพลังสามัคคี” ที่จะจัด	✓			

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	ผลการปฏิบัติงาน ไตรมาส ๑/๒๕๖๔	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							<p>ขึ้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในวันที่ ๒๒-๒๔ มกราคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้ได้ดำเนินการยกเลิกไปเนื่องจาก การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ระลอกใหม่ในประเทศ</p> <p>- จัดเตรียมให้ผู้จัดการกองทุนฯ ได้อวยพรวันคล้ายวันเกิดให้กับบุคลากรที่เกิดในแต่ละเดือนในแนวทางใหม่</p>				

