

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อองค์กร	แนวทางการแก้ไข
1	แผนการจัดการอัตราค่าจ้าง (Workforce management)	ด้านปริมาณ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนอัตราค่าจ้าง (Workforce management)	กองทุนฯ ได้ทบทวนโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง คำบรรยายลักษณะงานในปัจจุบัน โดยให้ทุกฝ่ายทบทวนภารกิจงาน และอัตราค่าจ้างของฝ่ายงาน โดยให้คำนวณค่า FTE รายบุคคล ซึ่งเป็นการคำนวณเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยพิจารณาจากกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) ทุกงาน รวมถึงการวิเคราะห์เวลาทำงาน หากเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทดแทนคนเมื่อระบบ DSL แล้วเสร็จ และวิเคราะห์ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) จากการใช้เวลาทำงานของแต่ละคน และให้ทุกฝ่ายปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่งและของกลุ่มงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่า FTE ของทุกฝ่าย และกองทุนได้เสนอการปรับโครงสร้างองค์กรจากเดิม 13 ฝ่ายเป็น 15 ฝ่ายโดยคงกรอบอัตราค่าจ้าง 255 อัตรา ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ ในการประชุมครั้งที่5/2563 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2563 ได้เห็นชอบโครงสร้างองค์กรใหม่ 15 ฝ่าย และคงกรอบอัตราค่าจ้าง 255 อัตรา โดยมีฝ่ายใหม่ 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารหนี้ 2 และฝ่ายบังคับคดี และเปลี่ยนชื่อฝ่าย 2 ฝ่ายคือฝ่ายบริหารหนี้ เป็น ฝ่ายบริหารหนี้ 1 ฝ่ายคดีและบังคับคดี เป็นฝ่ายคดี ซึ่งกองทุนได้ประกาศโครงสร้างใหม่ลงจัดคนลงสู่ตำแหน่งเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2563 โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 16 กันยายน 2563			
2	แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	ด้านปริมาณ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ	กองทุนฯ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับทราบโดยให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล รวมทั้งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 เดือนแรกของพนักงานทุกระดับ และให้พนักงานทุกระดับทบทวนตัวชี้วัดตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และกองทุนฯ มีการนำเสนอการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลด้วยการนำระบบ OKRs มาเพื่อใช้ในปีถัดไป โดยในปีงบประมาณ 2562 ยังคงนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของปีงบประมาณ 2561 มาใช้ไปพลางก่อน และได้มีการจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 เดือนหลังของพนักงานให้ผู้บริหารดำเนินการประเมิน เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน			

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อองค์กร	แนวทางการแก้ไข
3	แผนพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	ด้านปริมาณ ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคล	กองทุนฯ ได้ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงได้จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน รวมทั้งได้นำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	กองทุนฯ มีการใช้งานระบบ HRIS ที่ยังไม่ทันสมัย ซึ่งต้องใช้บุคลากรจำนวน 3 คน ในการนำข้อมูลลงในระบบฐานข้อมูล ทั้งนี้ยังเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องหามาตรการมารองรับการทำงานของบุคลากร ทั้งเรื่อง Work from home การสแกนมือเข้า-ออก ซึ่งระบบที่กองทุนฯ ไม่รองรับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงได้ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับระบบงานใหม่ที่ สามารถปรับปรุง แก๊ซ และรองรับการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะ ช่วยลดเวลาการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ดีขึ้น สะดวก ยืดหยุ่น ใช้งานง่าย และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานบุคลากรในกองทุนฯ ถึงขั้น	1) หากมีระบบใหม่ที่สามารถรองรับการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันได้ จะช่วยลดปัญหาเรื่องการสแกนมือเข้า-ออก และการสรุปข้อมูลการทำงานได้ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถใช้งานได้แบบออนไลน์และเรียลไทม์ลดประมาณการใช้กระดาษ อีกทั้งสามารถดูระบบการทำงานได้ด้วยตนเอง 2) สามารถนำข้อมูลจากระบบที่ประมวลผลแล้วมาวิเคราะห์ในงานต่างๆได้	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ปรึกษาหารือกับฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาระบบให้ดีขึ้นและตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อองค์กร	แนวทางการแก้ไข
4	แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	<p><u>ด้านปริมาณ</u> ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนงานการจัดทำ Development Roadmap และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)</p> <p><u>ด้านคุณภาพ</u> บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินเทียบกับการพัฒนา</p>	<p>- กองทุนฯ ได้หาความจำเป็นในการฝึกอบรมพร้อมทั้งกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมพร้อมทั้งจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ</p> <p>- ในปีงบประมาณ 2563 กำหนดว่ากองทุนฯ ต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 100) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างทัศนคติเชิงบวก ซึ่งกองทุนฯ ได้จัดการอบรมเรื่อง "การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดสู่การเป็นบุคลากรผู้มีประสิทธิภาพ" ไปแล้วในไตรมาส 1 2. การส่งเสริมความรู้นโยบายความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งกองทุนฯ ได้จัดอบรมเรื่อง "การเตรียมความพร้อมและแนวทางดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act : PDPA)" ไปแล้วในไตรมาส 2 (วันที่ 4 มีนาคม 2563) <p>- ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan: IDP) กำหนดว่าพนักงานทุกคน (ร้อยละ 100) ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 หลักสูตร ซึ่งปัจจุบันพนักงานกองทุนฯ จำนวนทั้งสิ้น 204 ราย ได้อบรมตามแผน Development Roadmap ทั้ง 3 หลักสูตร เรียบร้อยแล้ว คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด</p> <p>- นอกเหนือจากแผน กองทุนฯ ยังได้ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (TRUST) ให้กับบุคลากรกองทุนฯ ในเรื่องการทำงานเป็นทีม รวมทั้งพัฒนาเสริมความรู้และทักษะคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรกองทุนฯ ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของ Covid 19 ผ่านระบบ E-learning ของกองทุนฯ ในเรื่อง 1. ครบเครื่องเรื่องยืมเงิน ทดรองจ่ายใน ERP 2. ส่งเสริมความรู้ด้านงานทรัพยากรบุคคล 3. Excel ง่ายๆ สไตล์คนทำงาน 4. การประชุม Video conference ด้วย WebEx 5. ครบเครื่องสร้าง Infographic Media & Presentation ด้วย Power Point อย่างมืออาชีพ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>			
5	แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	<p><u>ด้านปริมาณ</u> 1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าการพัฒนาเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p><u>ด้านคุณภาพ</u> พนักงานได้ตระหนักและได้เตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ</p>	<p>- กองทุนฯ ได้ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ และจัดทำแผนการสร้างความรู้ความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่ากองทุนฯ มีนวัตกรรมใหม่ในกองทุนที่ควรสร้างความพร้อมให้พนักงานได้ตระหนักและพร้อมรับในการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 เรื่อง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบยืนยันตัวตนแบบรวมศูนย์ 2. ระบบงาน DSL 3. การใช้ Remote work ผ่าน VPN 4. การประชุม Online ผ่าน Web ex 5. การเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของกองทุนฯ <p>- กองทุนฯ ได้มีการทดสอบนวัตกรรมใหม่ทั้ง 5 เรื่องดังกล่าวกับบุคลากรกองทุนฯ ผลสรุปว่ามีบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาร่วมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการทำแบบทดสอบจำนวนทั้งสิ้น 314 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.5 จากบุคลากรกองทุนฯ จำนวนทั้งสิ้น 385 รายที่เข้าการพัฒนาเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>			

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อองค์กร	แนวทางการแก้ไข
6	แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	<p>ด้านปริมาณ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนงานประจำปี</p> <p>ด้านคุณภาพ พนักงานมีสมรรถนะอย่างเหมาะสม (โดยใช้วิธีเทียบผลประเมินสมรรถนะของกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาว่าก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนาตามแผนว่า พนักงานมีสมรรถนะที่กำหนดไว้ตามแผนดีขึ้นหรือไม่)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ปีงบประมาณ 2562 กองทุนฯ ได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) รวมทั้งมีแผนระยะสั้น ระยะยาวในพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และบุคลากรกลุ่ม ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และได้ดำเนินการตามแผนงานระยะสั้นในการคัดเลือกให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความประสงค์และผ่านคุณสมบัติตามที่กองทุนฯ กำหนด ปีงบประมาณ 2563 กองทุนฯ ดำเนินการตามพัฒนาตามแผนงานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> -แผนงาน ในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยจัดประชุมผู้บริหารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจรวมทั้งมีการออกแบบหลักสูตร และดำเนินการพัฒนาตามแผนในเดือนมกราคม-กันยายน 2563 - แผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ(Talent) กองทุนฯ ได้ดำเนินการออกแบบหลักสูตรอบรม จัดปฐมนิเทศ และพัฒนาในหลักสูตรการทำงานเป็นทีม และระดมสมองในการนำเสนอโครงการ สรุปได้ว่าสามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) ได้ร้อยละ 100 ซึ่งมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 	<p>กองทุนฯ ได้มีการขยายระยะเวลาการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งออกไปจนถึงเดือนกันยายน 2563 เนื่องจากกองทุนฯ เห็นว่า การพัฒนาดังกล่าวเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร ดังนั้นการ ออกแบบหลักสูตรจึงต้องมีเนื้อหาและขอบเขตวิชาที่เหมาะสมครอบคลุมและมีระยะเวลาการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ</p>		<p>ได้นำเสนอผู้จัดการกองทุนเพื่อขอปรับปรุงแผนงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผนงาน ซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ เห็นชอบการปรับแผนเรียบร้อยแล้ว</p>
7	แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>ด้านปริมาณ -ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ด้านคุณภาพ -บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนได้กำหนดผู้รับผิดชอบและกำหนดมาตรฐาน ในด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงได้จัดทำแผนงานระยะสั้นปี 2563 และแผนงานระยะยาว ด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (พ.ศ. 2562-2564) ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุน ผู้จัดการกองทุนได้อนุมัติปรับแผนงานด้านความปลอดภัยฯ ในปี 2563 เพื่อปรับเพิ่มตัวชี้วัดและเป้าหมายให้ครอบคลุมด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านสุขอนามัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามข้อเสนอของทริสท์เสโนแนะในรายงานผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2562 และเพิ่มรายละเอียดกิจกรรมตามแผนงานและตัวชี้วัดของกิจกรรม กองทุนได้ดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2563 ที่ได้กำหนดไว้ โดยสามารถดำเนินกิจกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ 10 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 			

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	เป้าหมาย/ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อองค์กร	แนวทางการแก้ไข
8	แผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	<p>ด้านปริมาณ</p> <p>-ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ</p> <p>ด้านคุณภาพ</p> <p>-บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานกับกองทุน</p>	<p>-ผู้จัดการกองทุนได้อนุมัติการปรับแผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรโดย ปรับเพิ่มขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับฝ่าย (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในปี 2563 นอกจากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ และอนุมัติการปรับระยะเวลาดำเนินการในการจัดทำแบบสำรวจฯ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับฝ่าย รวบรวมข้อมูล การสรุปผลสำรวจ และการดำเนินงานตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจปี 2563 ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น</p> <p>-กองทุนฯ ได้สำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ระหว่างวันที่ 11-18 พฤษภาคม 2563 โดยได้สรุปผลการสำรวจเพื่อจัดทำแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2563 โดยได้ดำเนินกิจกรรม ตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ปีงบประมาณ 2563 นับตั้งแต่ที่ผู้จัดการกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ซึ่งจากผลสำรวจ พบว่า บุคลากรให้คะแนนความผูกพันและความพอใจในระดับ 5 ในประเด็น “ความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้” เป็นจำนวนร้อยละที่น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นอื่นๆ แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนในปี 2563 จึงได้มุ่งเน้นกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับบุคลากร และกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร รวม 4 กิจกรรม ได้ครบถ้วนภายในเดือนกันยายน 2563 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100</p>	<p>กองทุนได้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาและจัดทำแบบสำรวจส่งผลให้ในช่วงไตรมาส 1/2563 และ 2/2563 ดำเนินการได้ล่าช้ากว่าแผนงานที่ได้กำหนดไว้</p>		<p>ได้นำเสนอผู้จัดการกองทุนเพื่อขอปรับปรุงแผนงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผนงาน ซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ เห็นชอบการปรับแผนเรียบร้อยแล้ว</p>