

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
1	แผนการจัดการ องค์กรกำลัง (Workforce management)	<p>ด้านปริมาณ</p> <p>ระดับความสำเร็จของ การจัดการองค์กรกำลัง ตามแผนองค์กรกำลัง และคำบรรยายลักษณะ งานที่ครอบคลุมทุก ตำแหน่งและมี องค์กรประกอบครบถ้วน</p> <p>ด้านคุณภาพ</p> <p>ได้บุคลากรตามแผนการ จัดการองค์กรกำลังและ คำบรรยายลักษณะงาน ที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง งานและองค์กรประกอบ ครบถ้วน</p>	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ มีคำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุก ตำแหน่งงานและองค์กรประกอบครบถ้วนตามโครงสร้าง องค์กร 15 ฝ่าย และดำเนินการทบทวนคำบรรยาย ลักษณะงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและเป็น ปัจจุบันตามภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป กองทุนฯ ดำเนินการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตาม แผนงานการจัดการองค์กรกำลัง โดยการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 2 รอบต่อปี การสรรหา บุคคลภายนอก รวมทั้งการโอน การย้าย ตามความ เหมาะสมของกรอบองค์กรกำลัง กองทุนฯ ได้มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่ สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลา ทำงาน (Time and Motion study) การวิเคราะห์การ ทดแทนองค์กรกำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของ พนักงาน (Employee Productivity) และคำบรรยาย ลักษณะงาน รวมทั้งมีการสำรวจความจำเป็นและความ ต้องการองค์กรกำลังของฝ่ายต่าง ๆ มาวิเคราะห์ค่างานให้ เหมาะสมกับปริมาณงานพื้นที่และอุปกรณ์สำนักงาน รองรับได้โดยการคำนวณค่า FTE รายบุคคล ซึ่งเป็นการ คำนวณเวลาที่ใช้ในการทำงานโดยพิจารณาจาก กระบวนการทำงานที่สำคัญทุกงาน วิเคราะห์เวลา ทำงาน ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน และคำบรรยายลักษณะงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานส่วนหนึ่ง ดังนั้น จากการนำปัจจัยต่าง ๆ มาวิเคราะห์และพิจารณาแล้ว 	-	-	1 ต.ค.65 - 30 ก.ย.66	-	-	-	-	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<p>กองทุนฯ จะยังคงโครงสร้างองค์กร 15 ฝ่าย กรอบ อัตรากำลังพนักงาน 255 อัตรา และกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างชั่วคราว 321 อัตรา ที่ยังคงเหมาะสมกับภารกิจ งานของกองทุนฯ และกองทุนฯ ได้นำปัจจัยที่เกิดจาก การวิเคราะห์ ได้แก่ กรอบอัตรากำลัง การวิเคราะห์ ผลผลิตประสิทธิภาพ วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่ สำคัญ โครงสร้างองค์กร และคำบรรยายลักษณะงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการ ดำเนินงานส่วนหนึ่ง มากำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการ จัดการอัตรากำลังประจำปีและอัตรากำลังในระยะยาว ทั้งนี้ กองทุนฯ สามารถจัดบุคลากรที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมลงตามตำแหน่งงานเพื่อมาปฏิบัติงานได้ตาม แผนการจัดการอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 433 ราย จาก กรอบอัตรากำลังของบุคลากรกองทุนฯ จำนวน 576 อัตรา รวมทั้งให้ทุกฝ่ายงานพิจารณาปรับปรุง/ทบทวน/ จัดทำคำบรรยายลักษณะงานให้มีความชัดเจนและ เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งมีการลงนามรับทราบร่วมกันของเจ้าของ ตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชา</p> <p>นอกจากนี้กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำ ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อน ระดับตำแหน่งพนักงาน พ.ศ. 2566 โดยผู้จัดการกองทุนฯ ลงนามและประกาศใช้เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2566 ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>								

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่องค์กร	แนวทางการแก้ไข	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิงสำหรับผลการดำเนินงาน	ฝ่ายที่รับผิดชอบ
2	แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	ด้านปริมาณ ระดับความสำเร็จของการทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กองทุนฯ ด้านคุณภาพ กองทุนฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ มีหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ กองทุนฯ ได้ให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยให้เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กร และ/หรือตัวชี้วัดฝ่าย และ/หรือตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กองทุนฯ มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลในครั้งแรก (สิ้นสุดเดือนมีนาคม 2566) และมีการให้พนักงานทุกระดับทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคลตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายในครึ่งปีหลังเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กองทุนฯ มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 6 เดือนหลังของพนักงานทุกระดับ เพื่อใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน ทั้งนี้ กองทุนฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ ได้ให้ความเห็นชอบ และนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนฯ ทุกระดับ นอกจากนี้กองทุนฯ ได้เสนอขออนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยให้เงินเพิ่มสำหรับลูกจ้าง 	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	-	-	-	-	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<p>ชั่วคราวที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนฯ ในการประชุมครั้งที่ 7/2566 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566 <u>ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</u></p>								

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่องค์กร	แนวทางการแก้ไข	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิงสำหรับผลการดำเนินงาน	ฝ่ายที่รับผิดชอบ
3	แผนพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	ด้านปริมาณ ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านคุณภาพ มีรายงานข้อมูลด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	กองทุนฯ ได้จัดทำหรือมีระบบรายงานข้อมูล (HR information system : HRIS) ด้านทรัพยากรบุคคล ครบถ้วนทั้ง 5 ด้านประกอบไปด้วย 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. ข้อมูลการทำงาน 3. ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร 4. ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 5. ข้อมูลอัตราค่าจ้าง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล การตัดสินใจในระดับสายงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้กองทุนฯ ได้จัดทำข้อมูลเพิ่มเติม โดยการวิเคราะห์ค่า FTE เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เสนอต่อรองผู้จัดการกองทุนฯ ผู้จัดการกองทุนฯ คณะอนุกรรมการทรัพยากรบุคคลฯ และ คณะกรรมการ กองทุนฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติเงินเพิ่มให้ลูกจ้างในอัตรา ร้อยละ 5 สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่ผ่านการประเมิน และต่อสัญญาจ้างในปีถัดไป ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย.66	-	-	-	-	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่องค์กร	แนวทางการแก้ไข	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิงสำหรับผลการดำเนินงาน	ฝ่ายที่รับผิดชอบ
4	แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และ พัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	ด้านปริมาณ ร้อยละของพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ด้านคุณภาพ พนักงานมีความรู้ที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทาง การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) พ.ศ. 2566-2570 ทุกตำแหน่ง และได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566 (Individual development plan: IDP) ที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ กองทุนฯ ได้ดำเนินการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ได้ร้อยละ 100 โดยพนักงานกองทุนฯ กลุ่มเป้าหมายทุกราย จำนวน 218 ราย (ร้อยละ 100) ได้รับการพัฒนาและมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้จำนวน 1 หลักสูตร/กิจกรรม เช่น หลักสูตรส่งเสริมความรู้ตามภารกิจงาน ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลแพลตฟอร์มและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายของกองทุนฯ เป็นต้น รวมทั้ง กองทุนฯ ได้มีการประเมินผลสมรรถนะของพนักงานกองทุนฯ สรุปได้ว่าพนักงานกองทุนฯ 210 ราย มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานคิดเป็น ร้อยละ 96.33 จากจำนวนพนักงาน 218 ราย สำหรับพนักงานที่มีช่องว่างทางสมรรถนะ จะได้รับการพัฒนาสมรรถนะนั้น ๆ ในปีงบประมาณถัดไป กองทุนฯ ได้ทบทวนเส้นทาง การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) 	2,650,000.-	2,500,363.28.-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	-	-	-	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานที่ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบ	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<p>พ.ศ.2567 ทุกตำแหน่งและได้รับความเห็นชอบจาก ผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว</p> <ul style="list-style-type: none"> • กองทุนฯ ได้มีการประเมินผลการพัฒนา สรุปได้ว่า ผลการประเมิน อยู่ในระดับดี • กองทุนฯ ได้จัดทำรายงานสรุปการ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและรายงาน ให้ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบเรียบร้อยแล้ว <p>นอกจากนี้ พนักงานกองทุนฯบางราย ได้รับ การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan: IDP) ได้มากกว่า 1 หลักสูตร ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>								

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่องค์กร	แนวทางการแก้ไข	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิงสำหรับผลการดำเนินงาน	ฝ่ายที่รับผิดชอบ
5	แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>ด้านปริมาณ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ด้านคุณภาพ พนักงานกองทุนฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้ร้อยละ 100 โดยพนักงานกองทุนฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยมีรายละเอียดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • กองทุนฯ ได้ทบทวนและจัดทำร่างโครงสร้างตำแหน่งใหม่ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเลื่อนเป็นผู้อำนวยการฝ่าย โดยได้นำเสนอร่างโครงสร้างตำแหน่งใหม่และระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาให้ความเห็นชอบและกองทุนฯ ได้นำเสนอระเบียบกองทุนฯ ดังกล่าวให้ผู้จัดการกองทุนฯ ลงนามซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ ได้ลงนามในระเบียบกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว • กองทุนฯ ได้ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเสนอต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการด้านกฎหมาย โดยได้รับความเห็นชอบเรียบร้อยแล้วและกองทุนฯ ได้นำเสนอระเบียบกองทุนฯ ดังกล่าวให้ผู้จัดการกองทุนฯ ลงนาม ซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ ได้ลงนามในระเบียบกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว <p>นอกจากนี้ ผู้จัดการกองทุนฯ ได้เห็นชอบให้นำประเด็นในเรื่องโครงสร้างตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปศึกษาเพิ่มเติม ในปีงบประมาณ 2567 เพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุนฯ เรียบร้อยแล้วรวมทั้งกองทุนฯ สามารถประชาสัมพันธ์ระเบียบกองทุนฯ ทาง INTRANET กองทุนฯ ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	-	-	-	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานประจำปี ที่ผู้จัดการกองทุนฯ รับผิดชอบ	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่องค์กร	แนวทางการแก้ไข	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิงสำหรับผลการดำเนินงาน	ฝ่ายที่รับผิดชอบ
6	แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)	ด้านปริมาณ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ด้านคุณภาพ กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพมีความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ประจำปีได้ร้อยละ 100 โดยกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพทุกราย (ร้อยละ 100) ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะและมีความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรที่ 1 หลักสูตร “Growth Mindset & 4 Steps to Success” ในวันที่ 16 – 17 กพ. 2566 เวลา 09.00-16.00 น. ณ โรงแรมกราฟ ริชดา หลักสูตรที่ 2 หลักสูตร “Critical Thinking Skill ทักษะการคิดวิพากษ์” ในวันที่ 21 มิ.ย. 2566 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน กรุงเทพฯ หลักสูตรที่ 3 หลักสูตร “Creative Thinking for Performance working Innovation Development ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพและนวัตกรรมการทำงาน” ในวันที่ 28 ส.ค.2566 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน กรุงเทพฯ รวมทั้งกองทุนฯ ได้มีการประเมินสมรรถนะกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ สรุปได้ว่า กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพจำนวน 27 ราย ผ่านการประเมิน และมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน กองทุนฯ ได้จัดทำแผนงานระยะสั้น ระยะยาวในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว 	100,000.-	90,100.-	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย.66	-	-	-	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานประจำปี ที่ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบ	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อ องค์กร	แนว ทาง การ แก่ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ ได้ประเมินการพัฒนา กลุ่ม บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) หลังการอบรม พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดี กองทุนฯ ได้จัดทำรายงานสรุปการ ดำเนินงานแผนงานการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และรายงานให้ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบ เรียบร้อยแล้ว <p>นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังได้มีการส่งเสริมความรู้ให้ พนักงานที่เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนฯ ได้แก่หลักสูตรพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้ กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 และ หลักสูตรระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายใน การอบรมและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งดำเนินการได้ ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>								
7	แผนงานการ พัฒนา กลุ่ม บุคลากรกลุ่มผู้ สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	<p>ด้านปริมาณ</p> <p>ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>ด้านคุณภาพ</p> <p>กลุ่มบุคลากรผู้สืบ ทอดตำแหน่งมีความรู้ที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ ได้ดำเนินการพัฒนา กลุ่ม บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนพัฒนา กลุ่มบุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง ประจำปีได้ร้อยละ 100 โดยกลุ่ม บุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายทุกราย (ร้อยละ 100) ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ และมีความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้วยวิธีการ ต่างๆ ดังนี้ <p>วิธีการพัฒนาที่ 1 จัดหาหลักสูตรและพัฒนา กลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ 1.หลักสูตร “การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ 2” ในวันที่</p>	100,000.-	65,163.-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย.66	กองทุนฯ ได้ขยาย ระยะเวลาคัดเลือกกลุ่ม บุคลากรผู้สืบทอด ตำแหน่ง จากเดิม จะคัดเลือกใน ปีงบประมาณ 2566 ปรับเป็นคัดเลือกใน ปีงบประมาณ 2567 ทั้งนี้เพื่อให้มีระยะเวลา ในการเตรียมความ พร้อมให้กับกลุ่ม	-	• กองทุนฯ ได้นำเสนอ ผู้จัดการ กองทุนเพื่อ ขอปรับ แผนงาน และ ระยะเวลา ในการ ดำเนินงาน	สรุปผลการ ดำเนินงานตาม แผนงานประจำปี ที่ผู้จัดการ กองทุนฯ รับทราบ	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อ องค์กร	แนว ทาง การ แก่ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<p>14 - 15 ก.พ. 66 2.หลักสูตร “ทักษะหัวหน้างานมืออาชีพ” รุ่นที่ 24 ในวันที่ 26 มิ.ย. 2566 3.หลักสูตร “Coaching สำหรับหัวหน้างาน รุ่นที่ 3” ในวันที่ 17 มิ.ย. 2566 4.หลักสูตร “Work smart ด้วย 8 เครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ในวันที่ 21 ก.ย. 2566</p> <p>วิธีการพัฒนาที่ 2 มอบหมายงาน โดยแต่งตั้ง ให้เป็นคณะทำงานชุดต่างๆรวมทั้งกองทุนฯ ได้มีการ ประเมินสมรรถนะกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง สรุป ได้ว่า กลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งจำนวน 3 ราย ผ่านการประเมิน และมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • กองทุนฯ ได้ปรับแผนงานระยะสั้นในการ พัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งโดยขยาย ระยะเวลาคัดเลือกกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อ ดำรงตำแหน่ง จากเดิมจะคัดเลือกในปีงบประมาณ 2566 ปรับเป็น คัดเลือกในปีงบประมาณ 2567 ซึ่ง ผู้จัดการกองทุนฯเห็นชอบแล้ว • กองทุนฯ ได้จัดทำแผนงานระยะสั้น ระยะ ยาวในการพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และได้รับความเห็นชอบจาก ผู้จัดการกองทุนฯเรียบร้อยแล้ว • กองทุนฯ ได้ประเมินผลการพัฒนากลุ่ม บุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง พบว่า ผลการประเมินอยู่ใน ระดับดี 				<p>บุคลากรผู้สืบทอด ตำแหน่งยาวนานขึ้นที่ จะพัฒนารายบุคคล ตามแผนให้มีความรู้ ความสามารถที่จะขึ้นสู่ ตำแหน่งงานในอนาคต</p>		<p>ตาม แผนงาน ซึ่งผู้จัดการ กองทุนฯ เห็นชอบ การปรับ แผน เรียบร้อย แล้ว</p>		

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ ได้จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานแผนงานการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และรายงานให้ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบเรียบร้อยแล้ว นอกจากนี้ มีบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง บางรายได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มากกว่า 1 วิธี ด้วย ได้แก่ การมอบหมายงาน การ แต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้ 								
8	แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	<p>ด้านปริมาณ</p> <p>ร้อยละความสำเร็จในการสร้างความพร้อมพนักงานเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ด้านคุณภาพ</p> <p>พนักงานมีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนฯ ได้ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อม ที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า กองทุนฯ มีนวัตกรรมใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัลที่ควรสร้างความพร้อมให้พนักงานได้ตระหนักและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ระบบ E-Service ระบบ e-Withholding Taxระบบ Face Scan เป็นต้น กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากรกองทุนฯ มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ร้อยละ 100 โดย ดำเนินการประชาสัมพันธ์ตามแผนงานฯ ได้จำนวน 3 กิจกรรมทั้งนี้เพื่อพนักงานมีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีรายละเอียดดังนี้ กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ ระบบ E-Service เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ สามารถใช้เวลาเข้าออกงานและระบบของทรัพยากรทั้งหมด 	-	-	1 ต.ค.65 - 30 ก.ย.66	-	-	-	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานที่ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบ	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<p>ปฏิทินกิจกรรมกองทุนฯ จองห้องประชุมออนไลน์ จองรถส่วนกลาง จองอุปกรณ์ไอที/ห้องประชุมออนไลน์ ประวัติเข้า-ออกงาน</p> <p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรม สื่อสารประชาสัมพันธ์ระบบ e-Withholding Tax เพื่อลดขั้นตอนไม่ต้องจัดทำ ไม่ต้องยื่นแบบรายการหัก ณ ที่จ่ายไม่ต้องจัดเก็บเอกสารหลักฐานที่เป็นกระดาษ ลดต้นทุนไม่ต้องจัดทำหนังสือรับรองการหัก ณ ที่จ่าย ลดภาษี ลดภาษีหัก ณ ที่จ่ายจาก 3% เป็น 2% ตรวจสอบได้สามารถตรวจสอบข้อมูลการหักภาษี ณ ที่จ่าย</p> <p>กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ระบบ Facescan เพื่อ พัฒนาการแจ้งเตือนใหม่ดูง่าย ชัดเจน รายละเอียดครบ ตรวจสอบประวัติเข้า-ออกงานย้อนหลังได้ถึง 7 วัน</p> <ul style="list-style-type: none"> • กองทุนฯ ได้จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานแผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลปีและรายงานให้ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบเรียบร้อยแล้ว <p>นอกจากนี้กองทุนฯ ได้มีจัดกิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ ระบบ E-learning ที่สนับสนุนให้บุคลากรกองทุนฯ เรียนผ่านระบบ Online E-learning ของสถาบันและหน่วยงานต่างๆ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) SkillLane Future Skill CHULA MOOC รวมทั้งมีการทดสอบการสร้าง ความพร้อม บุคลากรกองทุนฯ ในเรื่องนวัตกรรมใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นในกองทุนฯ ซึ่งดำเนินการ ได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>								

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่องค์กร	แนวทางการแก้ไข	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิงสำหรับผลการดำเนินงาน	ฝ่ายที่รับผิดชอบ
9	แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>ด้านปริมาณ</p> <p>ระดับความความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ด้านคุณภาพ</p> <p>บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</p>	<p>กองทุนฯ ได้ดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้ร้อยละ 100 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>1) การส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานรับส่งเอกสาร - ให้ความรู้เรื่องการลดอุบัติเหตุ - ให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นด้วยการให้บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าอบรมมากขึ้น <p>2) การส่งเสริมสุขอนามัยให้กับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรกองทุนฯ โดยเน้นการตรวจเชิงป้องกัน - ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสำหรับโรคที่บุคลากรกองทุนฯ เป็นมากที่สุด 3 ลำดับแรก หลังจากการตรวจสุขภาพประจำปี - จัดทำหรือปรับปรุงแบบฟอร์มในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้สอดคล้องกับข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565 (ฉบับใหม่) <p>3) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการรณรงค์ 5ส - ไปศึกษา ดูงานหน่วยงานอื่นที่มีการดูแลสถานที่ทำงานได้ดี - เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสถานที่ทำงานและให้ความสำคัญในการทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 	-	-	1 ต.ค.65 - 30 ก.ย.66	-	-	-	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานประจำปีที่ผู้จัดการกองทุนฯ รับทราบ	ฝทบ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<p>นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังได้ส่งเสริมความรู้ใน การดูแลสถานที่ทำงานด้วยการเผยแพร่ความรู้ภายใน สำนักงานตามบริเวณต่าง ๆ และได้ประสานงานกับ หน่วยงานพันธมิตรด้านการดูแลสุขภาพ คือ Fitness First เพื่อนำเสนอความรู้และโอกาสในการดูแลสุขภาพ และการออกกำลังกายให้บุคลากรกองทุนฯ เป็นต้น พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตาม แผนงานประจำปี และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนคือผู้จัดการกองทุนฯ ได้รับทราบ ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>								
10	แผนงานการ สร้างความ ผูกพันและความ พึงพอใจของ บุคลากร	<p>ด้านปริมาณ ร้อยละของความสำเร็จ ของการดำเนินงานตาม แผนงานยกระดับความ ผูกพันและความพึง พ้อใจของบุคลากร</p> <p>ด้านคุณภาพ บุคลากรมีความผูกพัน และความพึงพอใจใน การทำงานกับกองทุน</p>	<p>กองทุนฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ ประจำปี งบประมาณ 2566 โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการ กองทุนฯ ซึ่งได้จัดส่งแบบสำรวจให้ฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศไปพัฒนาให้เป็นระบบออนไลน์ โดยฝ่าย เทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการแล้วเสร็จ และมีการ สำรองความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ระหว่างวันที่ 13- 27 กุมภาพันธ์ 2566 ซึ่งกองทุนฯ ได้ สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของ บุคลากรแล้วเสร็จ มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 386 คน จากบุคลากรทั้งหมด 432 คน คิดเป็นร้อยละ 89.35 ของ บุคลากรทั้งหมด</p> <p>ทั้งนี้ กองทุนฯ ได้จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการ วิเคราะห์ผลการสำรวจฯ เพื่อยกระดับความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ โดยกองทุนฯ ได้ ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความ</p>	-	-	1 ต.ค.65 - 30 ก.ย.66	-	-	-	สรุปผลการ ดำเนินงาน ตามแผนงาน ประจำปีที่ ผู้จัดการ กองทุนฯ รับทราบ	ฝทบ. ร่วมกับ ฝทส.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2566	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบต่อ องค์กร	แนว ทางการ แก้ไข	เอกสาร/หลักฐาน อ้างอิงสำหรับผล การดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			<p>พึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ 100 นอกจากนี้ กอง ทุนฯ ยังมีการประสานงานกับหน่วยงานพันธมิตรด้าน สถาบันการเงินเพื่อประชาสัมพันธ์และให้บริการ สวัสดิการสินเชื่อกับบุคลากรกองทุนฯ จัดงานแสดง มุทิตาจิตต่อพนักงานผู้เกษียณอายุงาน และร่วมพิธีศพ บุคคลในครอบครัวของพนักงานกองทุนฯ เป็นต้น พร้อม ทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน ยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุน หมุนเวียนคือผู้จัดการกองทุนฯ ได้รับทราบ ซึ่งดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>								