

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ 2562

คำนำ

ในปี 2561 กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) จึงได้ยกเลิกแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) และได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) เป็นฉบับปรับปรุงจากแผนเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) เนื่องจากได้ทบทวนภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 กรกฎาคม 2560 พระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ ได้ขยายขอบเขต และลักษณะการให้กู้ยืมของกองทุนฯ เพิ่มขึ้นจากเดิม ส่งผลให้กองทุนฯ ต้องปรับกระบวนการและจัดทำระบบงานใหม่ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกฎหมายใหม่ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) ระบุถึงประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประการ ได้แก่

1. เตรียมโครงสร้างองค์การและบุคลากรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. เพิ่มประสิทธิภาพด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. เพิ่มประสิทธิผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ปูกล้างค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานของทรัพยากรบุคคลและบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อให้กองทุนฯ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในปีงบประมาณ 2562 กองทุนฯ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการรวม 11 แผนงานครอบคลุมทั้ง 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) แผนการจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management) 2) แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management) 3) แผนระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) 4) แผนการจัดทำร่างข้อบังคับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ... 5) แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) 6) แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) 7) แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ 8) แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) แผนงานการสร้างคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของบุคลากร 10) กิจกรรม กยศ.รวมใจปันโลหิตต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ ปีที่ 6 11) กิจกรรม “คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน”

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กันยายน 2561

สารบัญ

	หน้า
1.แผนการจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management)	1
2.แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	4
3.แผนระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	7
4.แผนการจัดทำร่างข้อบังคับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ....	10
✓ 5.แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	13
✓ 6.แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ(Talent pool) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	16
7.แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่	19
8.แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน	22
9.แผนงานการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	25
✓ 10.กิจกรรม กยศ.รวมใจปันโลหิตต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ ปีที่ 6	28
✓ 11.กิจกรรม “คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน”	31

แผนการจัดการอัตราค่าจ้าง (Workforce management)

สนับสนุนตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์	เพื่อให้กองทุนฯ มีการจัดการอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานกองทุนฯ
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย	กองทุนฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตราค่าจ้างประจำปี และระยะยาว
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนการจัดการอัตราค่าจ้าง

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.	
1. ทบทวนโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง คำบรรยายลักษณะงานในปัจจุบัน	↔												
2. วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตราค่าจ้างที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตราค่าจ้าง		←						→					
3. นำเสนอรองผู้จัดการที่กำกับดูแลในสายงานพิจารณาความต้องการอัตราค่าจ้างเพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตราค่าจ้างประจำปีและอัตราค่าจ้างในระยะยาว และนำเสนอผู้จัดการเพื่อพิจารณาต่อไป								←				→	
4. นำแนวทางการจัดการอัตราค่าจ้างประจำปีและอัตราค่าจ้างในระยะยาวมาพิจารณาปรับทบทวนโครงสร้างอัตราค่าจ้าง คำบรรยายลักษณะงานในปัจจุบันให้เหมาะสม												↔	

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
กองทุนฯ มี แนวทางที่ชัดเจน ในการจัดการ อัตรากำลัง ประจำปี และระยะยาว	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง (Workforce management)	ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง คำบรรยาย ลักษณะงานในปัจจุบัน แล้วเสร็จ และเริ่ม ดำเนินการวิเคราะห์ กระบวนการทำงาน ที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือ การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการ วิเคราะห์การทดแทน อัตรากำลังที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ ประสิทธิภาพของ พนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ ประโยชน์ในการ จัดการอัตรากำลัง	ดำเนินการวิเคราะห์ กระบวนการทำงาน ที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือ การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการ วิเคราะห์การทดแทน อัตรากำลังที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ ประสิทธิภาพของ พนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ ประโยชน์ในการจัดการ อัตรากำลัง	ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ ทำงานที่สำคัญ(Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลา ทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการวิเคราะห์ การทดแทนอัตรากำลังที่เกิด จากการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และ ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการ อัตรากำลัง)	สรุปผลการศึกษา และ นำเสนอรองผู้จัดการที่ กำกับดูแลในสายงาน พิจารณาความต้องการ อัตรากำลังเพื่อกำหนด แนวทางที่ชัดเจนใน การจัดการอัตรากำลัง ประจำปีและ อัตรากำลังในระยะยาว และนำเสนอผู้จัดการ เพื่อพิจารณาต่อไป รวมถึงนำแนวทางที่ ชัดเจนในการจัดการ อัตรากำลังประจำปี และอัตรากำลังใน ระยะยาวมาพิจารณา ปรับทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง คำบรรยาย ลักษณะงานในปัจจุบัน ให้เหมาะสม	

เชิงคุณภาพ กองทุนฯ มีการจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (พิจารณาจากค่า FTE รายบุคคล)

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบบุคลากรบาท
- 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 : นางนธิพร เกียรติพัฒน์

แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)

สนับสนุน

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์

เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้พิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถนำไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน อย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ

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.	
1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับทราบ	↔												-
2. กำหนดให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล		↔											-
3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 เดือนแรก ของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน					↔								
4. ให้พนักงานทุกระดับทบทวนตัวชี้วัดตามภารกิจงาน ที่ได้รับมอบหมาย								↔					-
5. ปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงาน								↔					-
6. นำเสนอหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลฯ ที่ปรับปรุงเพื่อใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงานปีถัดไป										↔			-
7. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 เดือนหลังของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน											↔		-
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													-

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
กองทุนฯ สามารถใช้การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเพื่อ ประกอบการ พิจารณา ผลตอบแทน/ เลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่ง หรือ ใช้เพื่อพัฒนา พนักงาน	ระดับความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนฯ	ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานให้กับ พนักงานทุกระดับ ทราบ และให้ พนักงานทุกระดับ จัดทำตัวชี้วัด เพื่อใช้ ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management)	ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงาน 6 เดือนแรก เพื่อนำไป ประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่ง หรือใช้เพื่อ พัฒนาพนักงาน	พนักงานทุกระดับมี การทบทวนตัวชี้วัด รายบุคคลตาม ภารกิจงานที่ได้รับ มอบหมาย และ ปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินผล ปฏิบัติงาน	นำเสนอหลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินผลฯ ที่ ปรับปรุงเพื่อใช้ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานปีถัดไป และ พนักงานทุกระดับได้รับ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อ นำไปประกอบการ พิจารณาผลตอบแทน/ เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนา พนักงาน	

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบประมาณบุคลากร.....บาท
- งบดำเนินงาน.....บาท
- ค่าตอบแทน.....บาท
- ค่าใช้สอย.....บาท
- ค่าวัสดุ.....บาท
- ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
- งบลงทุน.....บาท
- งบอุดหนุน.....บาท
- งบรายจ่ายอื่น.....บาท

2. อัตรากำลัง จำนวน 3 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบ : นางนิธิพร เกียรติพิพัฒน์

3.แผนระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

สนับสนุน
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนฯ มีระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

กองทุนฯ มีระบบฐานข้อมูลหรือมีการจัดทำรายงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคล

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.	
1. นำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	←					→							-
2. จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับ สายงาน							←		→				-
3. นำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์										←		→	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													-

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
กองทุนฯ มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน	นำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหารเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบประมาณบุคลากร.....บาท
- งบประมาณดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
- งบประมาณลงทุน.....บาท
- งบอุดหนุน.....บาท
- งบรายจ่ายอื่น.....บาท

2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 3 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบ : นางสาวนันท์ สายมาลา

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อจัดให้มีข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงานที่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มีข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการบริหารจัดการ
ทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

สามารถประกาศใช้ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงานใหม่ ภายในตุลาคม พ.ศ. 2562

[illegible]

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
กองทุนฯ มี ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติ กองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 และ พระราชบัญญัติ การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558	สามารถประกาศใช้ ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงานใหม่ ในปีงบประมาณ 2562	นำเสนอประเด็น ที่แก้ไข/เพิ่มเติม ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน ต่อคณะกรรมการ ทรัพยากรบุคคลและ กำหนดคำตอบแทน	นำเสนอประเด็น ที่แก้ไข/เพิ่มเติม ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน ต่อคณะกรรมการ ทรัพยากรบุคคลและ กำหนดคำตอบแทน	ดำเนินการยกร่าง ข้อบังคับกองทุนฯ ร่วมกับฝ่ายกฎหมาย และนำเสนอร่าง ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงานต่อ คณะกรรมการ ด้านกฎหมาย	นำเสนอร่าง ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงานต่อ คณะกรรมการ ด้านกฎหมาย และ นำเสนอร่าง ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วย พนักงาน ต่อคณะกรรมการ กองทุนฯ และ ประกาศใช้ข้อบังคับ กองทุนฯ ว่าด้วย พนักงาน พ.ศ.	

เชิงคุณภาพ

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบประมาณบุคลากร.....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 : นางสาวนันท์ สายมาลา

สนับสนุน ตัวชี้วัด	5.แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)
	ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์	เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกองทุนรายตำแหน่งในระยะยาว และมีแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย	เพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกองทุนรายตำแหน่งในระยะยาวและสามารถพัฒนารายบุคคลประจำปี
ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานการจัดทำ Development Roadmap และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)

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.	
1)หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำมา กำหนดหลักสูตรสำหรับตำแหน่งงาน	←→												
2)กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาตำแหน่งงานเพื่อ นำมาจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่ง			←→										
3) จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่งได้แล้วเสร็จและ ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ					←→								
4) จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง						←→							
5) ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)								←→					
6) จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) และเสนอรองผู้จัดการกองทุนฯ ที่กำกับดูแลสายงานและผู้จัดการกองทุนฯ ได้รับทราบ										←→			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
ดำเนินการได้ตามแผนงานการจัดทำ Development Roadmap และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนงานการจัดทำ Development Roadmap และดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำมากำหนดหลักสูตรสำหรับตำแหน่งงาน	กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาตำแหน่งงานเพื่อนำมาจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Development roadmap) ทุกตำแหน่ง และสามารถจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Development roadmap) ทุกตำแหน่งได้แล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ 80	ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ 100 และจัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) และเสนอรองผู้จัดการกองทุนฯ ที่กำกับดูแลสายงาน และผู้จัดการกองทุนฯ ได้รับทราบ	

เชิงคุณภาพ

พนักงานมีสมรรถนะอย่างเหมาะสม (โดยใช้วิธีเทียบผลประเมินสมรรถนะของกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาว่าก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนาตามแผนฯ พนักงานมีสมรรถนะที่กำหนดไว้ตามแผนดีขึ้นหรือไม่)

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบประมาณบุคลากร.....บาท
- งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
- งบลงทุน.....บาท
- งบอุดหนุน.....บาท
- งบรายจ่ายอื่น.....บาท

2. อัตราจ้าง จำนวน 2 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณอบรมพนักงานกองทุนฯ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสิริวิมล เอี่ยมไกรสร

แผนงานการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)

สนับสนุนตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์	เพื่อเตรียมพร้อมพัฒนากลุ่มบุคลากรที่กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งของกองทุน (Successor pool)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย	สามารถพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) ได้ตามแผน
ตัวชี้วัด	ดำเนินการตามแผนพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) ได้อย่างน้อย 1 วิธี

[illegible]

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
สามารถพัฒนา กลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool) ได้ตามแผน	ดำเนินการตาม แผนพัฒนากลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool) ได้อย่างน้อย 1 วิธี	กำหนดแนวทาง การคัดเลือกบุคลากร ที่กลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool)	กำหนดแนวทาง การคัดเลือกบุคลากร ที่กลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool)	จัดทำแผนงาน ระยะสั้น และระยะยาว ในการพัฒนา กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	-จัดทำแผนงาน ระยะสั้น และระยะยาว ในการพัฒนา กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) -คัดเลือกกลุ่ม บุคลากรผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool) -ดำเนินการตาม แผนระยะสั้นในการ พัฒนาบุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	

เชิงคุณภาพ

พนักงานมีสมรรถนะอย่างเหมาะสม (โดยใช้วิธีเทียบผลประเมินสมรรถนะของกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาว่าก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนาตามแผนฯ พนักงานมีสมรรถนะที่กำหนดไว้ตามแผนดีขึ้นหรือไม่)

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบบุคลากรบาท
- งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
- งบลงทุน.....บาท
- งบอุดหนุน.....บาท
- งบรายจ่ายอื่น.....บาท

2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 2 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสิริวิมล เอี่ยมไกรสร

7.แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่

สนับสนุน ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมบุคลากรกองทุนฯให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ

ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าหมาย เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักและเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ

ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมการสร้างความตระหนักและเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)
	ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1)ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ													
3) จัดทำแผนงานการสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ													
2) จัดประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความพร้อมบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ													
4) จัดกิจกรรมให้บุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ													
5) สรุปผลการดำเนินงาน													
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
พนักงานมีความตระหนักเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	-จัดทำแผนงานการสร้าง ความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ นวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุนฯ -จัดประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ นวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุนฯ -จัดกิจกรรมตามแผน 1 กิจกรรม	-ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุนฯ บุคลากรร้อยละ 70 จากจำนวนที่กำหนดไว้ตามแผนในไตรมาส 3	จัดทำแผนงานการสร้าง ความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ นวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุนฯ -จัดประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ นวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุนฯ -จัดกิจกรรมตามแผน 1 กิจกรรม บุคลากรร้อยละ 70 จากจำนวนที่กำหนดไว้ตามแผนในไตรมาส 4	

จำนวนร้อยละของบุคลากรที่เข้าการพัฒนาเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เชิงคุณภาพ

พนักงานได้ตระหนักและได้เตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุนฯ

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบประมาณบุคลากร.....บาท
- งบประมาณดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
- งบประมาณลงทุน.....บาท
- งบอุดหนุน.....บาท
- งบรายจ่ายอื่น.....บาท

2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 2 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณอบรมพนักงานกองทุนฯ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสิริวิมล เอี่ยมไกรสร

แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สนับสนุน
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

กองทุนฯ มีมาตรฐานและแผนงานด้านความปลอดภัย มีสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสามารถดำเนินการได้ตามบรรลุปเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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.	
1) รวบรวมข้อมูล ศึกษา สํารวจ และวิเคราะห์ข้อมูล ระเบียบหรือหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกองทุน	→												
2) กำหนดมาตรฐาน/แนวปฏิบัติมาตรฐาน และผู้รับผิดชอบ ด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		→											
3) จัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาว ที่มีตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจนด้านความปลอดภัยด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสนอให้รองผู้จัดการที่กำกับดูแล หรือผู้จัดการกองทุนให้ความเห็นชอบ				→									
4) ดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					→	→	→	→	→	→	→	→	
5) สรุปประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานดีกว่า หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้												→	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													-

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หมายเหตุ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
กองทุนฯ จัดให้มีมาตรฐานแผนระยะสั้นและระยะยาวด้านความปลอดภัย มีสุขอนามัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย มีสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีมาตรฐาน/แนวปฏิบัติ และผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ได้แผนระยะสั้นระยะยาว	ดำเนินงานตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ดำเนินงานตามแผนได้ร้อยละ 100 และมีรายงานสรุปผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยฯ		

เชิงคุณภาพ

พนักงานมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบประมาณบุคลากร.....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 ผู้รับผิดชอบแผนงาน : นางสาวจารุณี แวววิริยกุล

แผนงานการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

สนับสนุน
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความสุขในการทำงานให้กับกองทุนฯ

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนมีความสุขในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

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.	
1) จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	→												
2) สรุปผลการสำรวจฯ เพื่อจัดทำแผนงานเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร		→											
3) การดำเนินงานตามแผนงานเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ				→						→			
4) จัดทำรายงานสรุปการดำเนินการตามแผนงานฯ											→	→	
5) นำเสนอรายงานตามข้อ 4) ให้รองผู้จัดการที่กำกับดูแลและผู้จัดการกองทุนเพื่อทราบ												→	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													-

ตัวชี้วัด						
เชิงปริมาณ						
ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
บุคลากรมีความผูกพันและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับกองทุน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนงานการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจรวมทั้งการวิเคราะห์ผลสำรวจและการจัดทำแผนงานเพื่อยกระดับความพึงพอใจ	ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ	ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนงานการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจได้ร้อยละ 100 และสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานฯ	
เชิงคุณภาพ						
พนักงานมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับกองทุน						

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบบุคลากรบาท
- งบดำเนินงาน.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....บาท
- งบลงทุน.....บาท
- งบอุดหนุน.....บาท
- งบรายจ่ายอื่น.....บาท

2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 3 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณค่าสนับสนุนสมรรถนะพลานามัยและกีฬาสัมพันธ์
ผู้รับผิดชอบแผนงาน : นางสาวจารุณี แว่ววิริยกุล

กิจกรรม กยศ.รวมใจปันโลหิตต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ ปีที่ 6

สนับสนุนตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรกองทุน ผู้กู้ยืมเงินและสถานศึกษา มีจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. ขับเคลื่อนแนวทางปฏิบัติการปลูกจิตสำนึก จิตอาสาของกองทุนให้เป็นรูปธรรม
3. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกองทุน ผู้กู้ยืม และสถานศึกษา

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายสื่อสารองค์กรและเครือข่ายสัมพันธ์

เป้าหมาย

พนักงานกองทุน ผู้กู้ยืม และสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1. จัดประชุมคณะทำงานจิตอาสา ไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อปี
2. จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. จัดประชุมคณะทำงานจิตอาสาเพื่อขับเคลื่อนแนวทางปฏิบัติการปลูกจิตสำนึก จิตอาสาของกองทุน	←											→		ผลค.
2. ขออนุมัติหลักการ งบประมาณ และขอบเขตการดำเนินงานกิจกรรม กยศ.รวมใจปันโลหิตต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ ปีที่ 6 ประจำปีงบประมาณ 2562	←	→												ผลทบ.
3. ผลิตภัณฑ์ระลึกสำหรับผู้บริจาคโลหิตและแขกผู้มีเกียรติ ผลิตสื่อสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผลิตมาสคอต ฯลฯ		←	→											ผลทบ.
4. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชุมร่วมกับสถานศึกษา ภาคบริการโลหิตแห่งชาติและโรงพยาบาลเหล่ากาชาดจังหวัด			←									→		ผลทบ.
5. ลงพื้นที่จัดกิจกรรม				←								→		ผลทบ.
6. สรุปผลการดำเนินงาน												←	→	ผลค./ผลทบ.
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													4,000,000	

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
แนวทางการเสริมสร้างการปลูกจิตสำนึกจิตอาสาของกองทุน	จัดประชุมคณะทำงานจิตอาสา ไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อปี	จัดประชุมคณะทำงานจิตอาสา	จัดประชุมคณะทำงานจิตอาสา	จัดประชุมคณะทำงานจิตอาสา	สรุปผลการดำเนินงาน	
ปริมาณโลหิต	รับบริจาคโลหิต ไม่น้อยกว่า 6,700,000 ซีซี	ได้อนุมัติหลักการงบประมาณ และขอบเขตการดำเนินงานกิจกรรม และเริ่มประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดวันจัดกิจกรรม	ได้รับบริจาคโลหิต 2.600.000 ซีซี	ได้รับบริจาคโลหิต 1.500.000 ซีซี *รวมเป็น 4,100,000 ซีซี	ได้รับบริจาคโลหิต 2.600.000 ซีซี *รวมเป็น 6,700,000 ซีซี	

เชิงคุณภาพ ร้อยละ 50 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นนักเรียน นักศึกษา ซึ่งเป็นผู้กู้ยืมเงินของกองทุนฯ

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....4,000,000.....บาท

- งบประมาณบุคลากร.....-.....บาท
- งบดำเนินงาน.....-.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....-.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....-.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....-.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....-.....บาท
- งบลงทุน.....-.....บาท
- งบอุดหนุน.....-.....บาท
- งบรายจ่ายอื่น.....-.....บาท

2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 10 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณอบรมพนักงานกองทุนฯ

กิจกรรม “คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน”

สนับสนุนตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการเงินให้แก่ บุคลากรกองทุนฯ และนักเรียน/นักศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นผู้กู้ยืม
2. เพื่อปลูกฝังวินัยทางการเงินให้กับผู้กู้ยืมตั้งแต่ขณะกำลังศึกษา และกำลังจะจบการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการเงิน เพิ่มโอกาสการได้รับชำระหนี้คืนจากผู้กู้ยืมในอนาคต

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายสื่อสารองค์กรและเครือข่ายสัมพันธ์

เป้าหมาย

พนักงานกองทุน ผู้กู้ยืม

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้กู้ยืมที่เข้าร่วมกิจกรรม
2. ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมด้านความเหมาะสมของกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. ขออนุมัติหลักการ งบประมาณ และขอบเขตการดำเนินกิจกรรม “คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน”	↔													ฝทบ.
2. จัดอบรมเคล็ดลับการสร้างสุขทางการเงิน โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	↔													ฝทบ.
3. เปิดรับอาสาสมัครเพื่อเป็น Trainer ลงพื้นที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มนักเรียน/นักศึกษา	↔													ฝทบ.
4. ประชุมทีมงาน		↔												ฝทบ.
5. จัดอบรม Train The Trainer			↔											ฝทบ.
6. ประสานงานสถานศึกษา ที่จะลงพื้นที่จัดกิจกรรม			↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			ฝทบ.
7. ลงพื้นที่จัดกิจกรรม				↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔		ฝทบ./ฝสค.
8. สรุปผลการดำเนินงาน												↔		ฝทบ./ฝสค.
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													600,000	

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
จำนวนผู้กู้ยืมที่เข้าร่วมกิจกรรม	ผู้กู้ยืมไม่น้อยกว่า 10,000 คน เข้าร่วมกิจกรรม	ขออนุมัติหลักการงบประมาณ และขอบเขตการดำเนินงาน ดำเนินกิจกรรมฯ และได้อาสาสมัครที่จะเป็น Trainer ที่พร้อมจะลงพื้นที่ในการทำกิจกรรม	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดกิจกรรมฯ	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดกิจกรรมฯ	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดกิจกรรมฯ และสรุปผลการจัดกิจกรรม	

เชิงคุณภาพ ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมด้านความเหมาะสมของกิจกรรม

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ 600,000 บาท
 - งบบุคลากร บาท
 - งบดำเนินงาน บาท
 - ค่าตอบแทน บาท
 - ค่าใช้สอย บาท
 - ค่าวัสดุ บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค บาท
 - งบลงทุน บาท
 - งบอุดหนุน บาท
 - งบรายจ่ายอื่น บาท
2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 10 คน
3. วัสดุอุปกรณ์