

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๑. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑ การจัดการอัตรากำลัง (Workforce management)	-คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน และเมืองค์ประกอบครบถ้วน หรือ -โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	-คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและเมืองค์ประกอบครบถ้วน และ -โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	ผ่านระดับ ๒ -การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือ การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ผ่านระดับ ๓ -การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตรากำลัง	มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตรากำลังประจำปีและอัตรากำลังในระยะยาว ได้แก่ - กรอบอัตรากำลัง - วิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ - วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ - โครงสร้างทุนหมุนเวียน - คำบรรยายลักษณะงาน	กองทุนมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ใหม่ และระบบงานใหม่	กองทุนได้ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง คำบรรยาย ลักษณะงาน ที่สำคัญ Workflow Analysis) ศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) วิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และวิเคราะห์ ผลผลิต ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) โดยนำผลการวิเคราะห์มาเป็น ข้อมูลประกอบการจัดทำแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตรากำลังประจำปี และระยะยาว โดยได้นำเสนอรองผู้จัดการที่กำกับดูแลสายงานและผู้จัดการกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบแนวทางการจัดการอัตรากำลังประจำปีและระยะยาว สำหรับแนวทางในการจัดการกำลังประจำปี กองทุนมีร่างโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ใหม่ และระบบงานใหม่ที่จะนำเสนอ คณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลฯ	ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	✓

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๑.๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับทราบ	ให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance anagement)	ดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ เดือนแรก เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน	พนักงานทุกระดับมีการทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคลตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๖ เดือนหลังของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน	- ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาพนักงาน	พนักงานทุกระดับได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน	กองทุนฯ มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งและพัฒนาพนักงาน		✓		
๑.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR information system: HRIS)	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการติดต่อและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในระดับสายงาน	จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในระดับสายงาน	มีการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	กองทุนฯ มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลครบถ้วนทั้ง ๕ ได้ และนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	กองทุนฯ ได้ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลทั้ง ๕ ด้าน ที่ประกอบด้วย ๑. ข้อมูลส่วนบุคคล ๒. ข้อมูลการทำงาน ๓. ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ๔. ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และ ๕. ข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ ด้าน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล และนำมาใช้ประโยชน์ในการ		✓		

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							ตัดสินใจในระดับสายงาน เช่น ๑.ข้อมูลการทำงาน (ขาด ลา มา สาย) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือน ประจำปี ๒.ข้อมูลด้านพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการ พิจารณานุมัติการอบรม ๓.ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์ส่วนบุคคล เรื่องจัดทำประกันอุบัติเหตุ และค่ารักษาพยาบาลพนักงาน สำหรับรายงานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิง กลยุทธ์ ด้วยกลยุทธ์องค์กรและ กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกันในระบบ แผนยุทธศาสตร์ซึ่งเกี่ยวกับการ จัดทำรายงานในเรื่องการจัดการ อัตราค่าจ้าง การพยากรณ์ความ ต้องการทรัพยากรมนุษย์ ในการพิจารณาปรับโครงสร้าง แผนอัตราค่าจ้างและการสรรหา บุคลากร				
๑.๔ แผนการจัดทำร่าง ข้อบังคับกองทุน เงินให้กู้ยืมเพื่อ การศึกษา	สรุปประเด็นที่จะ แก้ไข/เพิ่มเติม ข้อบังคับฯ	นำเสนอ ประเด็นที่แก้ไข/ เพิ่มเติม ข้อบังคับฯ ต่อ คณะอนุกรรมการ ทรัพยากร	ดำเนินการ ยกร่าง ข้อบังคับ กองทุนฯ ร่วมกับฝ่าย กฎหมาย	นำเสนอร่างข้อบังคับ ต่อคณะกรรมการ กองทุนฯ	ประกาศใช้ ข้อบังคับ กองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ.		กองทุนฯ ได้สรุปประเด็นที่จะ แก้ไข/เพิ่มเติม ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และนำเสนอต่อคณะกรรมการ ทรัพยากรบุคคลและกำหนด ค่าตอบแทน ในการประชุม			✓	กระบวนการและ ขั้นตอนเพิ่มขึ้น นอกเหนือจาก แผนที่กำหนดไว้ จึงทำให้ไม่

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ.		บุคคลและกำหนดค่าตอบแทน	และนำเสนอร่างข้อบังคับต่อคณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย				ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการยกร่างข้อบังคับกองทุนฯ ร่วมกับฝ่ายกฎหมายเสนอต่อคณะทำงานเพื่อพิจารณายกร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. .เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายและคณะกรรมการกองทุนฯ เนื่องจากกองทุนฯ ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จึงเสนอขอปรับแผนปฏิบัติการฯ ซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ ได้เห็นชอบแล้ว ซึ่งในแผนปฏิบัติการฯ ได้กำหนดให้นำเสนอร่างข้อบังคับกองทุนฯ ต่อคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๒				เป็นไปตามแผนที่กำหนด
ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๑ แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำมา กำหนดหลักสูตรสำหรับตำแหน่งงาน	กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาตำแหน่งงานเพื่อนำมา จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง	จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap)	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนา	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุก	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุก	กองทุนฯ ได้หาความจำเป็นในการฝึกอบรมรวมทั้งกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและนำมาจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่งซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯแล้ว รวมทั้งได้มีการ	✓			

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
		(Development roadmap) ทุกตำแหน่ง	ทุกตำแหน่ง ได้แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ	รายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ ๘๐	ตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ ๑๐๐	ตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ ๑๐๐	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan: IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีการกำหนดเป้าหมายว่าพนักงานทุกรายต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ซึ่งเมื่อสรุปผลการพัฒนา พบว่าพนักงานทุกรายได้รับการพัฒนาเฉลี่ยอยู่ที่ ๒ หลักสูตร จึงทำให้มีเป้าหมายดีกว่ากำหนด				
๒.๒ แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่	ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	-จัดทำแผนงานการสร้างความรู้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ -จัดประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมบุคลากร	-จัดกิจกรรมตามแผน ๑ กิจกรรม โดยมีบุคลากรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ เข้าร่วมกิจกรรม	-ปรับปรุงแผนงานการสร้างความรู้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ -จัดประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	-จัดกิจกรรมตามแผน ๒ กิจกรรม โดยมีบุคลากรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ เข้าร่วมกิจกรรม	จัดกิจกรรมตามแผน ๒ กิจกรรม โดยมีบุคลากรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ เข้าร่วมกิจกรรม	กองทุนฯได้ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจนวัตกรรมในด้านกระบวนการทำงานหลักที่สำคัญให้กับบุคลากรกองทุนฯ รวมทั้งในการจัดประชุมผู้บริหารได้กำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ จึงได้มีการจัดทำแผนงานการสร้างความรู้ความพร้อมเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ โดยมีการจัด		✓		

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
		ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	ใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุนฯ				กิจกรรมกับบุคลากรจำนวน ๒ กิจกรรม คือ ๑.ให้บุคลากรกองทุนฯตอบแบบทดสอบนวัตกรรมใหม่ ๒.จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในเรื่อง “ลดเงินต้น- ลดดอกเบี้ยสำหรับผู้เรียนในสาขาที่เป็นความต้องการตลาดแรงงาน” “หลักเกณฑ์เงื่อนไขในการประเมินประชนอมยวมความในศาลหลังฟ้องคดี” ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Facebook line และบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรับทราบและเข้าใจถึงเรื่องดังกล่าว ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า มีบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ เข้าร่วมกิจกรรม				
๒.๓ กิจกรรม กยศ.รวมใจปันโลหิตต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ ปีที่ ๖	-ไม่มีการจัดประชุม คณะทำงาน จิตอาสา -ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม	-จัดประชุม คณะทำงาน จิตอาสา ๑ ครั้ง -ปริมาณที่จะได้รับบริจาคโลหิต ๑,๕๐๐,๐๐๐ ซีซี	-จัดประชุม คณะทำงาน จิตอาสา ๒ ครั้ง -ปริมาณที่จะได้รับบริจาคโลหิต ๒,๖๐๐,๐๐๐ ซีซี	จัดประชุม คณะทำงาน จิตอาสา ๓ ครั้ง -ปริมาณที่จะได้รับบริจาคโลหิต ๔,๑๐๐,๐๐๐ ซีซี	จัดประชุม คณะทำงาน จิตอาสา ๔ ครั้ง -ปริมาณที่จะได้รับบริจาคโลหิต ๖,๗๐๐,๐๐๐ ซีซี	จัดประชุม คณะทำงาน จิตอาสา ๔ ครั้ง -ปริมาณที่จะได้รับบริจาคโลหิต ๖,๗๐๐,๐๐๐ ซีซี กำหนด	๑.จัดประชุมคณะทำงาน ได้จำนวน ๔ ครั้ง ๒.กองทุนฯ ได้ดำเนินการประสานงานเพื่อร่วมจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตกับสถานศึกษาทั่วประเทศจำนวน ๒๒ จังหวัด ซึ่งได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาเป็นอย่างดีในปัจจุบัน ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเสร็จสิ้นตามแผนเป็นที่เรียบร้อยแล้วได้รับ		✓		

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							บริจาคโลหิตมากกว่าเป้าหมาย จำนวน ๖,๗๐๐,๐๐๐ ล้านซีซี โดยได้รับบริจาคโลหิตทั้งสิ้น ๘,๕๗๔,๗๐๐ ซีซี				
๒.๔ แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor plan)	กำหนดแนวทางการคัดเลือกพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) บุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	จัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวในพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	คัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) กลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และแผนงานประจำปี ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool)	ดำเนินการตามแผนงานประจำปี ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) บุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) ได้ร้อยละ ๑๐๐	กองทุนกำหนดแนวทางการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๓ /๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และได้จัดทำแผนระยะสั้นระยะยาวในการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) รวมทั้งได้ดำเนินการตามแผนงานระยะสั้น ซึ่งเป็นแผนงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความประสงค์ และผ่านคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด แล้วนำไปพัฒนาเบื้องต้นให้มีความรู้ความเข้าใจ และจะนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแผนงานระยะยาวต่อไป	✓			

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๒.๕ กิจกรรม "คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน"	อนุมัติหลักการจัดกิจกรรม "คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน"	มีการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑๐ แห่ง	มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า ๕,๐๐๐ คน	มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า ๘,๐๐๐ คน	มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า ๑๐,๐๐๐ คน	มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมการเงิน"มากกว่า ๑๐,๐๐๐ คน	กองทุนฯ ได้ จัด กิจกรรม "คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน" จำนวน ๑๕ แห่งซึ่งดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๑๒,๐๐๐ ราย	✓			
๓. ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ๓.๑ การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	อยู่ระหว่าง การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) แล้วเสร็จ	จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจจากระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ ๘๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรและรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารระดับสูงสุดของทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ ๑๐๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารระดับสูงสุดของทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ ๑๐๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารระดับสูงสุดของทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	กองทุนได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี ๒๕๖๒ และสรุปผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนงานการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ทั้งนี้กองทุนสามารถดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ ร้อยละ ๑๐๐ และได้จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรและรายงานให้รองผู้จัดการที่กำกับดูแลสายงานและผู้จัดการกองทุนรับทราบผลการปฏิบัติงาน		✓		

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมายปี ๒๕๖๒	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๓.๒ ความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)	การกำหนดผู้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การกำหนดมาตรฐานด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงสุดหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบ โดยมีกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน	ดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีได้ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๔ ผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดีกว่าหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๔ ผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดีกว่าหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 	กองทุนกำหนดผู้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งได้กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงได้จัดทำแผนงานระยะสั้นและแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ผู้จัดการกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ และกองทุนฯ ได้ดำเนินงานตามแผนงานระยะสั้นด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกองทุนฯ ได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในแต่ละกิจกรรมตามแผนงานระยะสั้น และสามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนงานได้ครบทั้ง ๘ กิจกรรม ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยจากการประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแต่ละกิจกรรม สามารถสรุปได้ว่ากองทุนฯ มีผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้		✓		