

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2563

คำนำ

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้นำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) มาทบทวนสำหรับปีงบประมาณ 2563 และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) ซึ่งได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 และได้ปรับชื่อยุทธศาสตร์ที่ 3 จาก “เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Smart SLF)” เป็น “การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Smart SLF)” ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว กองทุนฯ จึงได้ปรับเปลี่ยนชื่อแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) ยังคงระบุประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประการ ได้แก่

1. เตรียมโครงสร้างองค์กรและบุคลากรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. เพิ่มประสิทธิภาพด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. เพิ่มประสิทธิผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ปลุกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานของทรัพยากรบุคคลและบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อให้กองทุนฯ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กองทุนฯ ได้ถ่ายทอดกลยุทธ์ลงสู่แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2563 เชื่อมโยงสอดคล้องกับทั้ง 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น แบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 แผน ดังนี้ 1) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (3 แผน) ประกอบด้วย แผนการจัดการอัตรากำลัง (Workforce management) แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management) และแผนระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) 2) ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (3 แผน) ประกอบด้วย แผนงานการพัฒนาบุคลากรตาม DRM และ IDP แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และแผนงานการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) 3) ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต (2 แผน) ประกอบด้วย แผนงานด้านความปลอดภัยสุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแผนงานการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กันยายน 2562

สารบัญ

	หน้า
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (3 แผน)	
1. แผนการจัดการอัตรากำลัง (Workforce management)	1
2. แผนงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	4
3. แผนระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	7
ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (3 แผน)	
1. แผนงานการพัฒนา Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	10
2. แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	13
3. แผนงานการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	16
ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต (2 แผน)	
1. แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน	19
2. แผนงานการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากร	22

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการจัดการอัตรากำลัง (Workforce management)

สนับสนุน
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนฯ มีการจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานกองทุนฯ

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

กองทุนฯ มีการจัดการอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมประจำปีและระยะยาว

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนการจัดการอัตรากำลัง

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. ปรับปรุงภารกิจงาน กระบวนการทำงานของทุกฝ่ายให้เหมาะสมกับระบบงานใหม่	←		→										
2. ปรับแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังประจำปีและระยะยาวให้เหมาะสมกับภารกิจงาน กระบวนการทำงาน และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับระบบงานใหม่							←			→			
3. ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระบบงานใหม่											←	→	

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
มีการจัดการ อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับ ภารกิจงาน กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตาม แผนอัตรากำลัง (Workforce management)	ดำเนินปรับปรุง ภารกิจงาน กระบวนการทำงาน ของทุกฝ่าย ให้ เหมาะสมกับ ระบบงานใหม่	ดำเนินปรับปรุง ภารกิจงาน กระบวนการทำงาน ของทุกฝ่าย ให้ เหมาะสมกับ ระบบงานใหม่	ดำเนินปรับแผน อัตรากำลังและบริหาร อัตรากำลังประจำปีและ ระยะยาว ให้เหมาะสมกับ ภารกิจงาน กระบวนการ ทำงาน และโครงสร้าง องค์กรให้สอดคล้องกับ ระบบงานใหม่	ดำเนินการปรับแผน อัตรากำลังและ บริหารอัตรากำลัง ประจำปีและระยะ ยาว ให้เหมาะสมกับ ภารกิจงาน กระบวนการทำงาน และโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับ ระบบงานใหม่ และ ดำเนินการตามแผน อัตรากำลังให้ เหมาะสมและ สอดคล้องกับ ระบบงานใหม่	

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. อัตรากำลัง จำนวน 3 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบ : นางนิธิพร เกียรติพิพัฒน์



แผนงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)

สนับสนุนตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มาใช้พิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน

ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย 1. มีตัวชี้วัดรายบุคคล ของพนักงานทุกระดับ

2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานทุกระดับ มาใช้พิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน

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.	ต.ค.	
1. จัดให้มีหรือทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน/ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้รับทราบ	←	→												-
2. กำหนด/ทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคล ของพนักงานทุกระดับ	←	→					←	→						-
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ปีละ 2 รอบ						←	→					←	→	
4. นำผลประเมินประกอบการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/พัฒนาบุคลากร								←					→	-
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													-

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
ใช้ประโยชน์จาก ผลประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานใน การพิจารณา ผลตอบแทน/ เลื่อนชั้น/เลื่อน ตำแหน่ง หรือ พัฒนาพนักงาน	ระดับความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนฯ	กำหนดตัวชี้วัดของ พนักงานทุกระดับ เพื่อใช้ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management)	ทบทวนตัวชี้วัดของ พนักงานทุกระดับให้ เหมาะสมกับการกิจงาน และเตรียมการประเมิน ผลการปฏิบัติงานในช่วง ครึ่งปีแรก	1.ใช้ประโยชน์จาก การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน ประกอบการ พิจารณาเลื่อนชั้น/ เลื่อนตำแหน่ง หรือ ใช้เพื่อพัฒนา 2.พนักงาน ทุกระดับมีการ ทบทวนตัวชี้วัด รายบุคคลตาม ภารกิจงานที่ได้รับ มอบหมายในครึ่งปี หลัง	ใช้ประโยชน์จากการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน ประกอบการ พิจารณา ผลตอบแทน/เลื่อน ชั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนา	

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

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

2. อัตราจ้าง จำนวน 1 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ผู้รับผิดชอบ : นางนิธิพร เกียรติพิพัฒน์

แผนระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

สนับสนุน ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์ กองทุนฯ 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. นำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน													-
2. จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน													-
3. นำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์													
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													-

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หมายเหตุ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
กองทุนฯ มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การทำงาน ข้อมูล การพัฒนาของบุคลากร ข้อมูล เรื่องผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงานและนำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์		

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....บาท

- งบบุคลากรบาท
- 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 : นางสาวอุษา สุขเกษม

ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แผนงานการพัฒนา Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)

สนับสนุนตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนรายตำแหน่งในระยะยาว และมีแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี
2. เพื่อสนับสนุนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

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.	
ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ 2563 ตามแนวทางการพัฒนาใน Development Roadmap	←											→	
ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)		↔											
ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)			←									→	
สรุปผลการพัฒนาบุคลากร												↔	
													5,690,000

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน สูงขึ้น	ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการได้ตาม แผนงาน	สามารถดำเนินการ ตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 25	สามารถดำเนินการ ตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 50	สามารถดำเนินการ ตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75	สามารถดำเนินการ ตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 100	

เชิงคุณภาพ

บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินเทียบกับก่อนการพัฒนา

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....5,690,000.....บาท
 - งบบุคลากร-.....บาท
 - งบดำเนินงาน.....-.....บาท
 - ค่าตอบแทน.....-.....บาท
 - ค่าใช้สอย.....-.....บาท
 - ค่าวัสดุ.....-.....บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค.....-.....บาท
 - งบลงทุน.....-.....บาท
 - งบอุดหนุน.....-.....บาท
 - งบรายจ่ายอื่น.....-.....บาท
2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 2 คน
3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณ Development Roadmap

แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สนับสนุน

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเตรียมบุคลากรกองทุนฯ ให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ
2. เพื่อสนับสนุนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าหมาย

เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักและเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นในกองทุนฯ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่

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.	
จัดทำแผนงานการสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่	←	→											
จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่			←								→		
สรุปผลการดำเนินงาน												↔	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													

ตัวชี้วัด						
เชิงปริมาณ						
ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
พนักงานมีความตระหนักเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	ร้อยละของบุคลากรที่มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	จัดทำแผนงานการสร้างความรู้ความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่	บุคลากรร้อยละ 30 มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	บุคลากรร้อยละ 50 มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	บุคลากรร้อยละ 80 มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	
เชิงคุณภาพ						
พนักงานได้ตระหนักและได้เตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ						

งบประมาณกิจกรรม
ทรัพยากรที่ใช้ 1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....-.....บาท - งบบุคลากร.....-.....บาท - งบดำเนินงาน.....-.....บาท - ค่าตอบแทน.....-.....บาท - ค่าใช้สอย.....-.....บาท - ค่าวัสดุ.....-.....บาท - ค่าสาธารณูปโภค.....-.....บาท - งบลงทุน.....-.....บาท - งบอุดหนุน.....-.....บาท - งบรายจ่ายอื่น.....-.....บาท 2. อัตราค่าจ้าง จำนวน 2 คน 3. วัสดุอุปกรณ์ <i>*หมายเหตุ ใช้งบประมาณการอบรมสัมมนา</i>

แผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ(Talent) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

สนับสนุนตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

1.เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)/กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

2.เพื่อสนับสนุนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

เป้าหมาย

กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)/กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)ของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผน

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)/กลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ												ด.ค. 64	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. ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	←									→				
2.ประเมินความพร้อมบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)											↔			
3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)	←											→		
4.ประเมินความพร้อมของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)/บุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)													↔	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น														1,000,000

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)/กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนงานประจำปี	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนงานประจำปี	ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีในการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) /บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้ร้อยละ 50	ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีในการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)/บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้ร้อยละ 80	ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีในการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) /บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้ร้อยละ 100	-ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีในการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)/บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้ร้อยละ 100 -ประเมินการพัฒนา กลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	

เชิงคุณภาพ

พนักงานมีสมรรถนะอย่างเหมาะสม (โดยใช้วิธีเทียบผลประเมินสมรรถนะของกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาว่าก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนาตามแผนฯ พนักงานมีสมรรถนะที่กำหนดไว้ตามแผนดีขึ้นหรือไม่)

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....1,000,000.....บาท
 - งบบุคลากร.....-.....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

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสิริวิมล เอี่ยมไกรสร

ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สนับสนุนตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

กองทุนฯ สามารถดำเนินการด้านความปลอดภัยได้ตามบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนงาน

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) ขออนุมัติหลักการ งบประมาณ เพื่อดำเนินงานตามแผนงานฯ	→												
2) จัดทำความรู้ที่บุคลากรควรรู้และประชาสัมพันธ์ เรื่องความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		→									→		
3) วางแผนจัดกิจกรรม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมฯ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย ฯ		→									→		1,000
4) จัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น					→					→			345,000
5) จัดการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยเบื้องต้น ผู้บริหาร หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่					→				→				50,000
6) สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้รองผู้จัดการในสายงานและผู้จัดการกองทุนทราบ												→	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													396,000

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
บุคลากรมีด้านความปลอดภัย มี สุขอนามัย และมีสภาพแวดล้อม ที่ดีในการทำงาน	ร้อยละของความสำเร็จ ของการดำเนินงานตาม แผนงานด้านความ ปลอดภัย มีสุขอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ดำเนินการ ตามแผน ได้ไม่น้อย กว่าร้อยละ 25	ดำเนินการ ตามแผนได้ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 50	ดำเนินงานตาม แผนได้ไม่น้อย กว่าร้อยละ 75	ดำเนินงานตามแผน ได้ร้อยละ 100 และมีรายงาน สรุปผลการประเมิน ตามตัวชี้วัดด้าน ความปลอดภัยฯ	

เชิงคุณภาพ

พนักงานมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ 396,000 - บาท *

- งบบุคลากร - บาท
- งบดำเนินงาน 396,000- บาท
 - ค่าตอบแทน - บาท
 - ค่าใช้สอย - บาท
 - ค่าวัสดุ - บาท
 - ค่าสาธารณูปโภค - บาท
- งบลงทุน - บาท
- งบอุดหนุน - บาท
- งบรายจ่ายอื่น - บาท

2. อัตราจ้าง จำนวน 3 คน

3. วัสดุอุปกรณ์

*หมายเหตุ ใช้งบประมาณรายการค่ารักษาพยาบาล (ค่าตรวจสุขภาพ) ค่าอบรม และค่ากิจกรรมสัมพันธ์
ผู้รับผิดชอบแผนงาน : นางสาวจารุณี แวววิริยกุล

แผนงานการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

สนับสนุนตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความสุขในการทำงานให้กับกองทุน

ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย บุคลากรกองทุนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

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 เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกองทุน			→										ใช้ งบประมาณ
2) สรุปผลสำรวจ เพื่อจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อกองทุน				→									รายการ ค่าใช้จ่ายใน การจัด กิจกรรม
3) ดำเนินการตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ						→						→	สัมพันธ
4) สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน												→	
5) นำเสนอรายงานตามข้อ 4) ให้รองผู้จัดการที่กำกับดูแลและผู้จัดการกองทุนเพื่อทราบ												→	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น													

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	หมายเหตุ
บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานให้กับกองทุน	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกองทุน	มีแผนงานยกระดับความผูกพันฯ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีความผูกพันต่อกองทุน	ดำเนินงานตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ดำเนินงานตามแผนได้ร้อยละ 100 และมีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน หรือ ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนงาน	-

เชิงคุณภาพ

บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานกับกองทุน

งบประมาณกิจกรรม

ทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณสำหรับโครงการ.....-.....บาท *

- งบบุคลากร 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 แผนงานนี้ใช้งบประมาณ หมดค่าใช้จ่าย รายการค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ 1,200,000 บาท
ผู้รับผิดชอบแผนงาน : นางสาวจารุณี แว่ววิริยกุล

C

C