

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไตรมาส ๒/๒๕๖๓

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๑. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑ การจัดการอัตรากำลัง (Workforce management)	-คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน และมีมีองค์ประกอบครบถ้วน หรือ -โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	-คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน และมีองค์ประกอบครบถ้วน และ -โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	ผ่านระดับ ๒ -การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis)หรือ การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึง การวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ผ่านระดับ ๓ -การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตรากำลัง	มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตรากำลังประจำปีและอัตรากำลังในระยะยาว ได้แก่ - กรอบอัตรากำลัง - วิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ - วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ - โครงสร้างทุนหมุนเวียน - คำบรรยายลักษณะงาน	ดำเนินการปรับปรุงภารกิจงาน กระบวนการทำงานของทุกฝ่ายให้เหมาะสมกับระบบงานใหม่	กองทุนได้ดำเนินการดังนี้ • ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังและคำบรรยายลักษณะงาน ในปัจจุบัน พบว่าโครงสร้างและอัตรากำลังและคำบรรยายลักษณะงาน ไม่เหมาะสมกับภารกิจงานตาม พ.ร.บใหม่และระบบงานใหม่ • ดำเนินการปรับปรุงภารกิจงาน กระบวนการทำงานของทุกฝ่ายให้เหมาะสมกับระบบงานใหม่ • โดยแจ้งให้ทุกฝ่ายงานวิเคราะห์และจัดทำค่า FTE ของฝ่ายงานและให้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้ -การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) -การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) -การวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ แต่ละฝ่ายงานได้จัดทำค่า FTE มาเป็นข้อมูลสนับสนุนในการ •ปรับโครงสร้างและอัตรากำลัง •แก้ไข/ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานในฝ่ายงานให้ครบทุกตำแหน่ง • ทุกฝ่ายได้วิเคราะห์ค่างาน FTE โดยพิจารณาจากกระบวนการทำงาน การศึกษาเวลาในการทำงาน และวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนการปรับปรุงอัตรากำลังของฝ่ายงาน		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							ทั้งนี้ กองทุนได้ร่างโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่ พร้อมคำบรรยายลักษณะงานที่ครบทุกตำแหน่งงาน ซึ่งจะได้นำเสนอคณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทนให้พิจารณาในการประชุมเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ และมีข้อสังเกตให้พิจารณาปรับแก้ไขต่อไป				
๑.๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับทราบ	ให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Performance Management)	ดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ เดือนแรก เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน	พนักงานทุกระดับมีการทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคลตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๖ เดือนหลังของพนักงานทุกระดับเพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน	- ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาพนักงาน	ทบทวนตัวชี้วัดของพนักงานทุกระดับ ให้เหมาะสมกับภารกิจงานและเตรียมการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงครึ่งปีแรก	กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้ • ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานและให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล • จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารในเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายการทำงานให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับตัวชี้วัดองค์กรในเดือนมกราคม ๒๕๖๓ • ผู้จัดการกองทุนฯ รองผู้จัดการกองทุนฯ นำข้อสรุปจากการประชุมฯ และอบรมเชิงปฏิบัติการมา ถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของกองทุนฯ สู่อำนาจการฝ่าย • ผู้อำนวยการฝ่ายถ่ายทอดสู่พนักงานทุกระดับเพื่อให้ปรับปรุงและทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคล ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงครึ่งปีแรก		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๑.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR information system: HRIS)	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน	จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล	จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในระดัปลายางาน	มีการจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดัปลายางาน	กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> นำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรรายใหม่ ลงในระบบฐานข้อมูลสิ้นสุดเดือน มีนาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๔๓ ราย จัดทำข้อมูลบุคลากรของกองทุนฯ ประกอบการตัดสินใจเพื่อทำประกันภัยคุ้มครองการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ และนำข้อมูลตำแหน่งงานมาประกอบการตัดสินใจในการเข้าอบรมหลักสูตร PDPA (คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล) 		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรสำหรับตำแหน่งงาน	กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาตำแหน่งงานเพื่อนำมาจัดทำเส้นทางกรพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap)	จัดทำเส้นทางกรพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่งได้แล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ ๘๐	จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual development plan IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual development plan IDP) ร้อยละ ๑๐๐	สามารถดำเนินการตามแผน Development Roadmap และ/หรือ IDP ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐	กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรสำหรับตำแหน่งงาน กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำมาจัดทำเส้นทางกรพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง จัดทำเส้นทางกรพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่ง ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จะต้องดำเนินการพัฒนาจำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> การสร้างทัศนคติเชิงบวก ซึ่งกองทุนฯ ได้จัดการอบรมเรื่อง"การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดสู่การเป็นบุคลากรผู้มีประสิทธิภาพ" ไปแล้วในไตรมาส ๑ การส่งเสริมความรู้นโยบายความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งกองทุนฯ ได้จัดอบรมเรื่อง"การเตรียมความพร้อมและแนวทางดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act : PDPA)" ไปแล้วในไตรมาส๒ (วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓) 	✓			

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							<ul style="list-style-type: none"> มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan: IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งตามแผนฯ กำหนดไว้ว่า พนักงานทุกราย (ร้อยละ ๑๐๐) ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ซึ่งปัจจุบันพนักงานกองทุนฯ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๐๔ ราย ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน ทั้ง ๒ หลักสูตร ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ได้ร้อยละ ๑๐๐ 				
๒.๒ แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่	ศึกษาประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ	-จัดทำแผนงานการสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุน	-บุคลากรร้อยละ ๓๐ มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	-บุคลากรร้อยละ ๕๐ มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	-บุคลากรร้อยละ ๘๐ มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	บุคลากรร้อยละ ๓๐ มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่	<p>กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ ที่อาจจะเกิดขึ้นในกองทุน พบว่า ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองทุนฯ มีนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานกองทุนฯ ใน ๒ เรื่อง คือ <ol style="list-style-type: none"> โครงการจัดหาระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบดิจิทัล (DSL) โครงการพัฒนาระบบยืนยันตัวตนแบบรวมศูนย์ มีแผนงานการสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ ทดสอบนวัตกรรมใหม่ ในเรื่องระบบยืนยันตัวตนแบบรวมศูนย์ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผลสรุปว่ามีบุคลากร ร้อยละ ๔๖.๘๓มีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมใหม่ 		✓		

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๒.๓ แผนงาน การพัฒนาบุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent pool) และพัฒนา บุคลากรกลุ่ม ผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor plan)	กำหนด แนวทางการ คัดเลือก พัฒนากลุ่ม บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent pool) บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent pool) บุคลากรกลุ่ม ผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool)	จัดทำแผนงาน ระยะสั้นและ ระยะยาวใน พัฒนากลุ่ม บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent pool) และบุคลากร กลุ่ม บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Successor pool)	คัดเลือกกลุ่ม บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent pool) กลุ่มบุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	ดำเนินการตาม แผนงานประจำปี ในการพัฒนา บุคลากรกลุ่ม ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) หรือ แผนงานประจำปี ในการพัฒนากลุ่ม บุคลากร ที่มีศักยภาพ (Talent pool)	ดำเนินการตาม แผนงานประจำปี ในการพัฒนา บุคลากรกลุ่ม ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และ แผนงานประจำปี ในการพัฒนากลุ่ม บุคลากร ที่มีศักยภาพ (Talent pool)	ดำเนินการพัฒนา ตามแผนงาน ประจำปีในการ พัฒนากลุ่ม บุคลากร ที่มีศักยภาพ (Talent)/ บุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้ร้อยละ ๘๐	กองทุนฯ ได้ดำเนินการดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> • ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีการกำหนด แนวทางการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor pool) และ กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) • มีแผนระยะสั้น ระยะยาวฯ ในพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) • ดำเนินการตามแผนงานระยะสั้นในการ คัดเลือกให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความ ประสงค์และผ่านคุณสมบัติตามที่กองทุนฯ กำหนด • ดำเนินการตามแผนงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓ ในการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยจัดประชุม ผู้บริหารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจรวมทั้ง มีการออกแบบหลักสูตร และดำเนินการ พัฒนาตามแผนในเดือนมกราคม- กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แต่ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ กองทุนฯ ได้มีการชะลอการพัฒนา ออกไปก่อน • ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีใน การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) โดยการออกแบบหลักสูตรอบรม โดยจะต้องมีการปฐมนิเทศและดำเนินการ พัฒนา ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ 	ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย ✓	ต่ำกว่าเป้าหมาย	

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
							<ul style="list-style-type: none"> เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid –๑๙ อาจใช้วิธีการพัฒนาผ่าน Video Coference หรือวิธี Self Learning อ่านบทความ ในการพัฒนาบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งและกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ และอาจต้องมีการปรับแผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ต่อไป 				
๓. ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ๓.๑ การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	อยู่ระหว่างการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) แล้วเสร็จ	จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจฯ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ ๘๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ ๑๐๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรและรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารระดับสูงสุดของทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	มีแผนงานยกระดับความผูกพันฯ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีความผูกพันต่อกองทุน	กองทุนได้ดำเนินการดังนี้ -ได้ทบทวนแบบสำรวจฯของปีงบประมาณ ๒๕๖๒ แล้วเสร็จ และจะนำเสนอผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อขออนุมัติใช้แบบสำรวจต่อไป -เมื่อได้รับการอนุมัติแบบสำรวจแล้ว จะดำเนินการสำรวจ สรุปผลการสำรวจ และจัดทำแผนงานยกผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ภายใน ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓			✓	ยังไม่มีแผนงานยกระดับความผูกพันฯ เนื่องจากอยู่ระหว่างการขออนุมัติแบบสำรวจฯ

แผนการดำเนินงาน	ระดับคะแนน					เป้าหมาย ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๓	เทียบกับเป้าหมาย			ปัญหา/อุปสรรค
	๑	๒	๓	๔	๕			ดีกว่าเป้าหมาย	เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	
๓.๒ ความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE)	การกำหนดผู้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การกำหนดมาตรฐานด้านสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงสุดหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน	ดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีได้ ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๔ ผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	<p>กองทุนมีการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองทุนมีมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกองทุน มีแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัยฯ (พ.ศ. ๒๕๖๒-๖๕๖๔) ในปี ๒๕๖๓ กองทุนอยู่ระหว่างการดำเนินการแผนงานด้านความปลอดภัยฯ ประจำปี ๒๕๖๓ โดยมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานประจำปี ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> -การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ -การจัดทำมาตรการ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเหลื่อมเวลาทำงาน การปฏิบัติงานที่บ้าน -การจัดซื้ออุปกรณ์และสิ่งของให้กับบุคลากรเพื่อใช้สำหรับการป้องกันตนเอง - การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดูแลตนเอง ซึ่งการดำเนินดังกล่าวโดยรวมเพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน 		✓		