



## บทที่ 5

### แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567

#### 5.1 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเป็นองค์ประกอบในการจัดทำแผน รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2567 ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารงานบุคคล โดยมี 3 ยุทธศาสตร์ จำนวน 5 โครงการ ใช้งบประมาณ 1 ยุทธศาสตร์ และไม่ใช้งบประมาณ 2 ยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์ ขั้นตอน ตัวชี้วัด เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ เป้าหมายที่ท้าทาย ระยะเวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ แต่ละแผนงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้



## ตารางแสดงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของกองทุน</b></p> <p><b>เป้าประสงค์:</b> กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานตามความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และมีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
1. การทบทวน พัฒนา และวางแผนโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานตามภารกิจกองทุน	<p><b>วัตถุประสงค์:</b> กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานตามภารกิจกองทุน</p> <p><b>เป้าหมาย:</b> เพื่อให้กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุน ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และปริมาณงาน</p>	<p>1) วิเคราะห์ความจำเป็นของภารกิจงาน</p> <p>2) ทบทวนโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>3) เสนอเลขาธิการ สกพอ.เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>4) เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อพิจารณาให้การอนุมัติ</p> <p>5) เสนอกระทรวงการคลัง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการทบทวนพัฒนา และวางแผนโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกองทุนฯ</p>	แล้วเสร็จภายในไตรมาส 4	<p><b>ผลผลิต (Output):</b> กองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังในปีงบประมาณ 2567 – 2571 ที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสม</p> <p><b>ผลลัพธ์ (Outcome):</b> อัตรากำลังที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	เจ้าหน้าที่กองทุน



โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของกองทุน</b></p> <p><b>เป้าประสงค์:</b> กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานตามความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และมีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
2. การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์ : กองทุนมีการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนประจำปีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันให้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ	1) วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ 2) ดำเนินการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ 3) แผนฯ ได้รับความเห็นชอบจากคกก.บริหารกองทุน 4) แผนฯ ได้รับความเห็นชอบจากคกก.บริหารกองทุนภายในไตรมาส 3 5) ผ่านค่าเป้าหมายระดับ 4 และมีการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนรับทราบในเว็บไซต์กองทุน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนประจำปี	แล้วเสร็จภายในไตรมาส 4	<b>ผลผลิต (Output) :</b> แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนประจำปีที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับสถานการณ์ <b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	เจ้าหน้าที่กองทุน



โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานกองทุน</b></p> <p><b>เป้าประสงค์:</b> กองทุนมีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และศักยภาพที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
2. การส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความรู้ และศักยภาพที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ : พัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพของบุคลากรกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) วางแผนกำหนดการฝึกอบรมประจำปี 2) แจ้งกำหนดการอบรมประจำปีให้เจ้าหน้าที่กองทุนและผู้เกี่ยวข้องทราบ 3) เจ้าหน้าที่กองทุนและผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมการอบรมตามกำหนดการที่กำหนด 4) ประเมินผลการฝึกอบรม	1) ร้อยละของจำนวนบุคลากรของกองทุนที่ได้รับ การฝึกอบรมในหลักสูตรตามที่ได้รับอนุมัติ 2) ร้อยละความสำเร็จของการนำทักษะ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แล้วเสร็จภายในไตรมาส 4	<u>ผลผลิต (Output) :</u> แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนประจำปีที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับสถานการณ์ <u>ผลลัพธ์ (Outcome) :</u> ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	50,000	เจ้าหน้าที่กองทุน



ตารางแสดงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี</b></p> <p><b>เป้าประสงค์:</b> บุคลากรกองทุนมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>							
1. การจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิเคราะห์โครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุน	<p><b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> เจ้าหน้าที่กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกเพิ่มความรอบคอบ มีหลักการ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิเคราะห์โครงการฯ</p> <p>2) ดำเนินการจัดทำคู่มือจัดสรรเงินกองทุน</p> <p>3) ประชุมอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ</p> <p>4) เสนอคู่มือต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>5) เผยแพร่คู่มือหลักเกณฑ์พิจารณาและวิเคราะห์โครงการฯ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือจัดสรรหรือหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิเคราะห์โครงการฯ</p>	แล้วเสร็จภายในไตรมาส 2	<p><b>ผลผลิต (Output) :</b> คู่มือ หลักเกณฑ์การพิจารณาและวิเคราะห์โครงการฯ สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุนและผู้ขอรับการจัดสรรเงินกองทุน</p> <p><b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> สามารถนำไปใช้ในการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับสนับสนุนโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 / ความพึงพอใจของผู้ใช้คู่มือฯ</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	เจ้าหน้าที่กองทุน



โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/คุณภาพ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)	ผลผลิต/ผลลัพธ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี</b></p> <p><b>เป้าประสงค์:</b> บุคลากรกองทุนมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>							
2. การสร้างความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของกองทุน	<p><b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> นำผลสำรวจความพึงพอใจมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการสร้างเสริมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและส่งผลการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ</li> <li>2) จัดทำแบบสอบถาม</li> <li>3) แจงเวียนให้บุคลากรร่วมตอบแบบสอบถาม</li> <li>4) รวบรวมแบบสอบถามเพื่อจัดทำสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ</li> <li>5) จัดประชุมเพื่อหาแนวทางปรับปรุง/แก้ไข หรือส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของกองทุน</p>	<p>ดำเนินการภายในไตรมาส 4</p>	<p><b>ผลผลิต (Output) :</b> ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p><b>ผลลัพธ์ (Outcome) :</b> นำผลสำรวจมาใช้วางแผนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>เจ้าหน้าที่กองทุน</p>



## 5.2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีบัญชี 2567

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีบัญชี 2567 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนงาน/โครงการ: โครงการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้ของบุคลากร โดยมีเป้าประสงค์: บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้จัดตั้งงบประมาณโครงการดังกล่าวจำนวน 50,000 บาท เพื่อใช้ในบัญชี 2567 ซึ่งการพัฒนาบุคลากรอาจสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ อาทิ การฝึกอบรมภายในสำนักงาน การฝึกอบรมนอกสำนักงาน เช่น การศึกษาดูงาน การเรียน การอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เป็นต้น บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

### ตารางแสดงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีบัญชี 2567

ตำแหน่งงาน	หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
ผู้บริหารกองทุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงบประมาณ</li> <li>- การบริหารเชิงกลยุทธ์</li> <li>- การวางแผนและการติดตามงาน</li> <li>- ธรรมชาติบทบาทในการทำงานกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>- การบริหารเครือข่ายผู้นำการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- การวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงในองค์กร</li> <li>- การโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching &amp; Mentoring)</li> <li>- การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management - KM)</li> </ul>
เจ้าหน้าที่กองทุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ</li> <li>- การควบคุมและการตรวจสอบภายใน</li> <li>- การประสานและการทำงานเป็นทีม</li> <li>- การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรและธุรกิจ</li> <li>- การออกแบบกราฟฟิกและมัลติมีเดีย</li> <li>- เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)</li> <li>- เทคนิคการสร้างอินโฟกราฟิก (Infographic)</li> </ul>