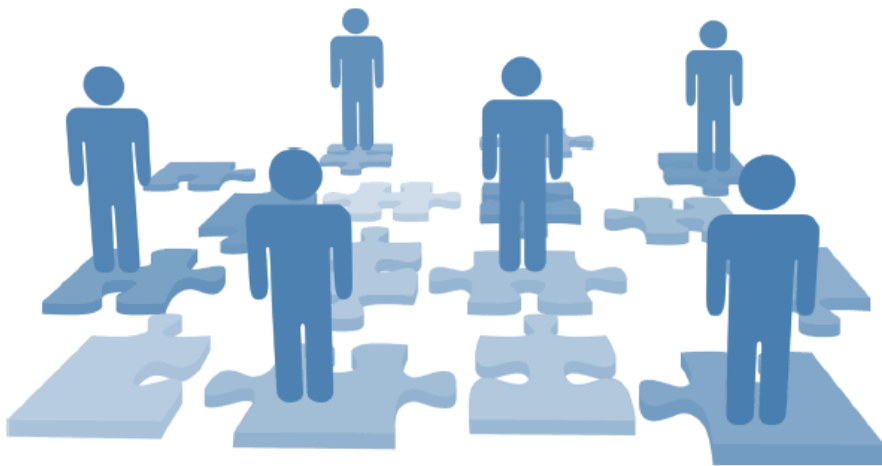


แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

*คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนฯ มีมติเห็นชอบแผนฯ
ในคราวประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนฯ
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕*

คำนำ

กระทรวงวัฒนธรรม โดยกรมการศาสนา ได้เสนอขอจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๑ ในการนี้ คณะรัฐมนตรีได้ประชุม เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๐ มีมติเห็นชอบในหลักการจัดตั้งกองทุนฯ ไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อสนับสนุนการเดินทางไปแสวงบุญ ณ สังเวชนียสถาน ๔ ตำบล และสนับสนุน การดำเนินการในกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือปฏิบัติตามระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยกองทุนส่งเสริม การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ กองทุนถูกจัดตั้งขึ้นภายในสำนักพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม กรมการศาสนา ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ การจัดตั้งกองทุน กองทุนฯ จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ สมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล นับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการ ดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทุน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาและเป้าหมายแห่งความสำเร็จของกองทุนฯ ที่ตั้งไว้

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑	บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๔
	๑.๑ ภารกิจกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๔
	๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๔
	๑.๓ โครงสร้างการบริหารงาน กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๖
	๑.๔ โครงสร้างและอัตรากำลังกลุ่มงานกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๗
ส่วนที่ ๒	การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๙
	๒.๑ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรของกองทุน	๙
	๒.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา)	๑๐
ส่วนที่ ๓	แนวคิดและหลักการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
	๓.๑ กำหนดกรอบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
	๓.๒ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
	๓.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ส่วนที่ ๔	แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๒๔
	๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	๔.๓ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	๔.๔ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕
	๔.๕ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๗
	๔.๖ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๐
ภาคผนวก		๔๑

ส่วนที่ ๑

บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๑.๑ ภารกิจกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เป็นกองทุนที่ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล โดยสังกัดอยู่ในสำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม กองทุนจัดตั้งขึ้นในลักษณะทุนหมุนเวียน ดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน ดังนี้

๑) เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา

๒) เพื่อใช้ดอกผลของเงินทุนในการบริหารจัดการส่งเสริมให้พระสงฆ์และพุทธบริษัท ไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล เพื่อประโยชน์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพระคุณเจ้าผู้ประกอบคุณงามความดีต่อประเทศชาติ เพื่อให้เป็นรางวัลชีวิตและเพื่อใช้เงินต้นในกรณีจำเป็น

๓) เพื่อสร้างความสามัคคีปรองมอดให้กับคนในชาติ ให้เกิดความรู้สึกรับการสนับสนุนจากรัฐอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ศาสนา หากแต่ทุกศาสนามีสิทธิได้รับการดูแลอย่างทัดเทียมกัน

๔) เพื่อเป็นการน้อมฯ รับสนองต่อพระราชปณิธาน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงมีพระเมตตาในการสถาปนาจัดตั้งกองทุนเผยแผ่พระธรรมในพระพุทธศาสนาตามพระราชประสงค์เฉลิมพระเกียรติ ในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา ๗๒ พรรษา

๕) สนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมและพัฒนากิจการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

พันธกิจ (Missions)

๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการดำเนินการกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๒. ส่งเสริมสนับสนุนพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน

เป้าประสงค์ (Goal)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆเวชนียสถาน ๔ ตำบล
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย
๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ องค์กรภาคีเครือข่ายด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ส่งเสริมให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางศาสนาผ่านกิจกรรมการไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆเวชนียสถาน ๔ ตำบล

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : พัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ บุคลากรทางศาสนา โดยการนำเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายทางศาสนามีบทบาทนำในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านพระพุทธศาสนา

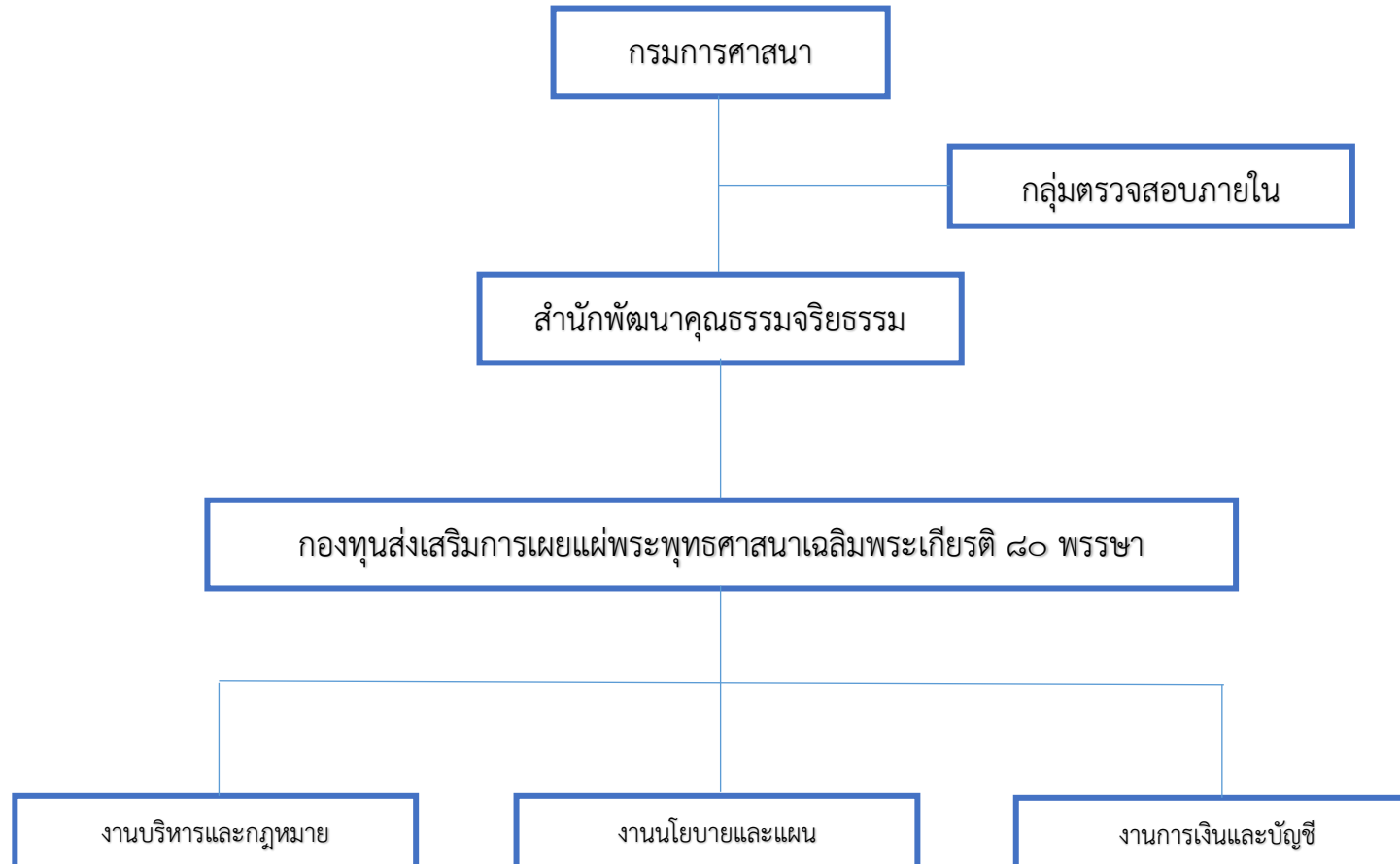
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ส่งเสริม สนับสนุนสร้างสรรค์ องค์ความรู้และนำนวัตกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

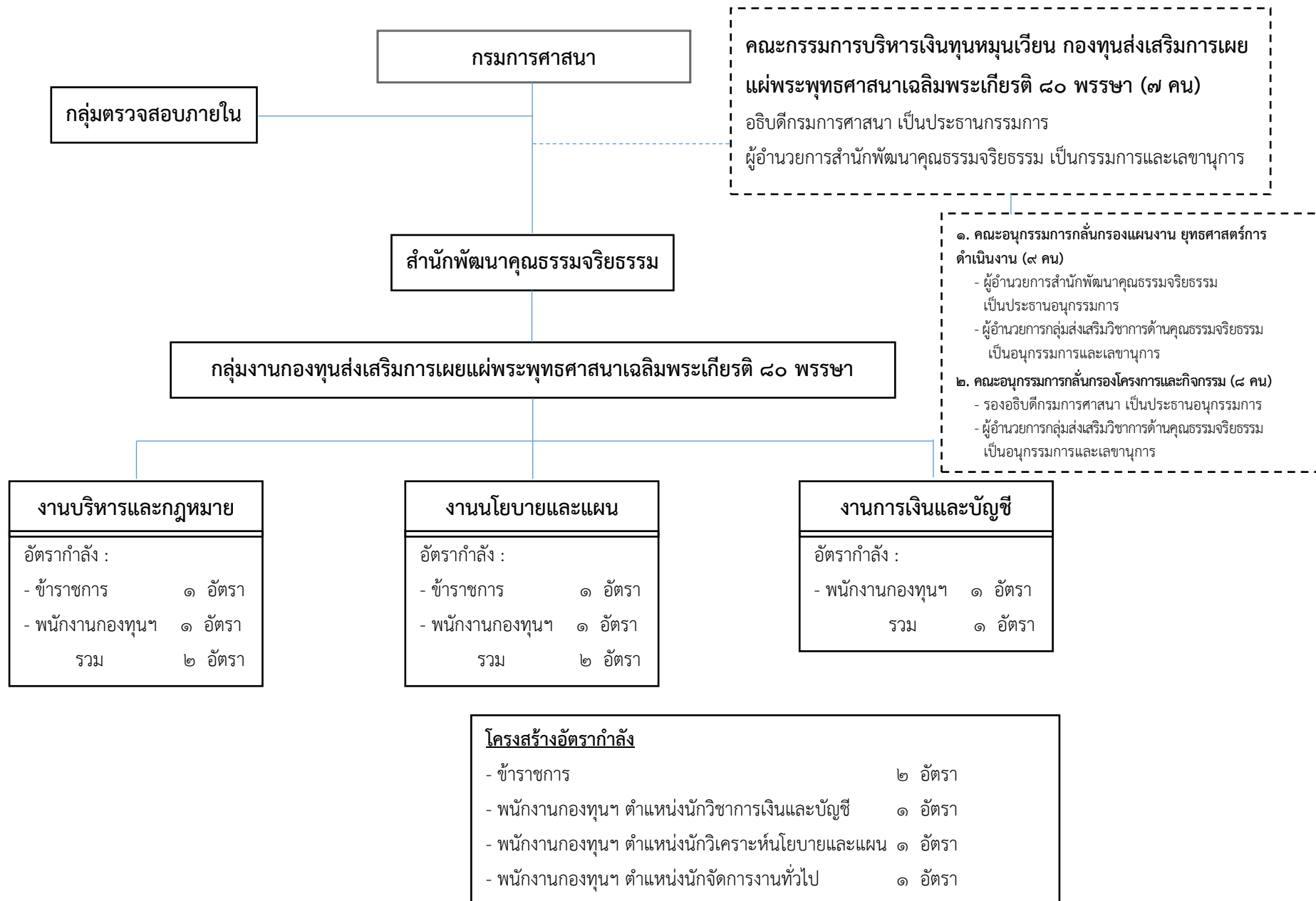
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาระบบการดำเนินงานกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : นำเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการกองทุนฯ

๑.๓ โครงสร้างการบริหารงาน กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา



๑.๔ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังกลุ่มงานกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา



กรอบอัตรากำลังกลุ่มงานกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

กลุ่มงาน/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป		
	จ้างจากเงินกองทุนฯ	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
ผู้บริหารกองทุน (ข้าราชการ)	-	๑	๑
รวม	-	๑	๑
งานบริหารและกฎหมาย			
- ข้าราชการ	-	๑	๑
- พนักงานกองทุน (นักจัดการงานทั่วไป)	๑	-	๑
รวม	-	๑	๒
งานนโยบายและแผนงาน			
- ข้าราชการ	-	๑	๑
- พนักงานกองทุน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๑	-	๑
รวม	๑	๑	๒
งานการเงินและบัญชี			
- พนักงานกองทุน (นักวิชาการเงินและบัญชี)	๑	-	๑
รวม	๑	-	๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน			
- ข้าราชการ	-	๑	๑
รวม	-	๑	๑
รวมทั้งสิ้น	๓	๔	๗

ส่วนที่ ๒

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๒.๑ สถานะการณปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรของกองทุน

สถานะปัจจุบัน

๑) ผู้บริหารกองทุนฯ สนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน

๒) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนได้กำหนดข้อบังคับกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ

๓) กองทุนฯ มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๓ กลุ่มงาน/ตำแหน่ง ดังนี้

- งานบริหารและกฎหมาย
 - พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผนงาน
 - พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการเงินและบัญชี
 - พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

๔) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลให้รัฐบาลได้ประกาศ มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เป็นเครื่องมือในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ดังกล่าว ตลอดจนขอความร่วมมือให้หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดของกองทุนจัดรูปแบบการทำงานแบบปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย (Work From Home) เพื่อลดการพบปะซึ่งกันและกัน ลดการกระจายของเชื้อ “ไวรัสโคโรนา” ส่งผลกระทบให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และทันต่อสถานการณ์

แนวโน้มในอนาคต

๑) กองทุนฯ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทุนฯ และผู้รับบริการ

๒) กองทุนฯ มีการเสริมสร้างสมรรถนะ พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถบุคลากรของกองทุนฯ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการของกองทุนฯ เพื่อให้การดำเนินงาน และการบริการของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

๓) กองทุนฯ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรของกองทุนฯ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๔) กองทุนฯ มีการส่งเสริมให้นำระบบเทคโนโลยีหรือระบบอื่นๆ มาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ภัยพิบัติตามธรรมชาติ โรคระบาด หรือเหตุสุดิวสัย

๒.๒ การประเมินสถานการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา)

รายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (จัดทำโดยกรมบัญชีกลาง) ประกอบด้วย การประเมิน ๖ ด้าน มีตัวชี้วัด ๑๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้าน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้
๑. ด้านการเงิน	- ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด -	-	-
๒. ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย		๒๑.๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๑ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน	๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	๖.๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๑ พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนที่เดินทางไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล	ยกเลิกตัวชี้วัด	
	๒.๒.๒ ผู้ยื่นคำขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ เพื่อกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๓.๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๓ ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศ	๓	๕.๐๐๐๐
	๒.๓ การทดสอบความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะพระธรรมวิทยากรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๑๐	๕.๐๐๐๐
๓. ด้านการปฏิบัติการ		๔๐	๕.๐๐๐๐
	๓.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการส่งเสริมพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล	ยกเลิกตัวชี้วัด	
	๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔	๒๕	๕.๐๐๐๐
	๓.๓ ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๑๕	๕.๐๐๐๐
๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน		๑๕	๓.๑๖๖๗
	๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	๕	๓.๑๐๐๐
	๔.๒ การตรวจสอบภายใน	๕	๔.๕๕๐๐
	๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศ	๕	๑.๘๕๐๐
๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง		๑๐	๔.๒๖๒๕
	๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	๕	๔.๗๕๐๐
	๕.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๕	๓.๗๗๕๐
๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวงการคลัง		๑๐	๔.๗๕๑๗
	๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	๕	๔.๕๐๓๓
	(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๐	ไม่มีงบลงทุน
(๒) ร้อยละการใช้จ่ายงบภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบภาพรวมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๕	๔.๕๐๓๓	

ด้าน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้
	๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	๕	๕.๐๐๐๐
	น้ำหนักรวม	๙๖.๕	
	คะแนนเฉลี่ย		๔.๖๑๒๙

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมบัญชีกลางได้แจ้งผลประเมินการดำเนินงานของกองทุนฯ มีคะแนนผลการประเมิน ที่ระดับ ๔.๖๑๒๙ คะแนน เมื่อนำผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบการประเมินของกรมบัญชีกลางมาประกอบในการวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีคะแนนการประเมิน ๓.๔๒๕๐ คะแนน และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้มีผลการประเมินที่ ๓.๗๗๕๐ คะแนน อย่างไรก็ตาม กรมบัญชีกลางได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ๑) ไม่มีการนำปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนยังไม่สมบูรณ์ ซึ่งจากผลการประเมินและข้อคิดเห็นดังกล่าวถือเป็นสถานภาพการดำเนินงานในปัจจุบันที่กองทุนฯ จะต้องนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและประกอบการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อไป

ส่วนที่ ๓

แนวคิดและหลักการในการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๓.๑ กำหนดกรอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความหมายของ HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็น ๕ มิติ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล
๒. การวางแผนและบริหารกำลังคน
๓. การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
๔. การสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา
๒. ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
๒. ความพึงพอใจต่อนโยบายมาตรการด้าน HR
๓. การเรียนรู้และพัฒนา
๔. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การตัดสินใจบนหลักความสามารถ หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน
๒. ความโปร่งใสของกระบวนการ และพร้อมรับการตรวจสอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
๒. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

ในการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ได้นำตัวแบบ SWOT และ HR Scorecard มาประกอบในการวิเคราะห์ในลักษณะบูรณาการ โดยพิจารณาว่า มิติใดอยู่ในด้านปัจจัยภายนอกและมิติใดอยู่ในด้านปัจจัยภายใน ตามตัวแบบ SWOT ทั้งนี้ เนื่องจากในแต่ละตัวแบบ จะขาดความสมบูรณ์ในบางประเด็นที่แตกต่างกัน กล่าวคือในตัวแบบ SWOT จะแบ่งปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ จุดอ่อน จุดแข็ง และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส และอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ตัวแบบนี้ ไม่ได้มีการระบุถึงประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแต่ละปัจจัย และไม่ได้ระบุว่าจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค จะต้องวิเคราะห์ประเด็นใดบ้าง ในขณะที่ตัวแบบ HR Scorecard จะมีการระบุมิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ

๓.๒ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล HR SWOT

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๑. มีการกำหนดทิศทาง นโยบายและเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของอัตรากำลัง กับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ และมีแผนที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ</p> <p>๓. มีแผนการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ</p> <p>๔. มีโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์</p>	<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๑. ยังไม่มีการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนา เจ้าหน้าที่กองทุนฯ อย่างเป็นระบบในเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๒. โครงสร้างและอัตรากำลังกองทุนฯ ยังไม่สอดคล้อง กับทิศทาง นโยบายและเป้าหมายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p>
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีการพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อการสร้างเสริม การเรียนรู้หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดบอร์ดข่าวสาร ข้อมูล เว็บไซต์ วารสาร แผ่น พับ สื่อสิ่งพิมพ์ รายงานประจำปี สื่อสังคมออนไลน์ เกี่ยวกับกองทุนฯ</p> <p>๓. มีการจัดทำข้อบังคับกองทุนส่งเสริมการเผยแพร่ พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่เอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. มีการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมถูกต้อง และทันเวลา</p>	<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำกัด ไม่เอื้อต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต</p> <p>๒. รูปแบบกลไก วิธีการสื่อสารและประสานงาน ระหว่างบุคลากรกลุ่มต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนในเชิงบูรณาการ ยังไม่ครอบคลุมทั้งระบบ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. มีการประเมินผลงานบุคลากรอย่างมีระบบและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ยังไม่มี การสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความพร้อมรับผิดในระบบและกลไกด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>๒. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความพร้อมรับผิดชอบในระบบและกลไกด้านการสรรหาพนักงานกองทุนฯ</p>	<p>มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ไม่มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p>
<p>มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>๑. ดำเนินการตามมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรและติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร เช่น ห้องประชุม คอมพิวเตอร์ ฯลฯ</p>	<p>มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>ขนาดพื้นที่ในการปฏิบัติงานจำกัดส่งผลต่ออาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากรกองทุนฯ</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>การจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ มีนโยบายความสอดคล้องและเชื่อมโยงแผนระดับต่างๆ ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๓) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตลอดจนสอดคล้องกับมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>มิตินี้ ๑ - มิตินี้ ๕</p> <p>สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้กฎหมาย กฏระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรกองทุนฯ ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจให้ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>มติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำประเด็น ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ข้อ ๓ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ ข้อ ๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยพัฒนาปรับปรุงระบบวิธีการปฏิบัติราชการทันสมัย ๒) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล ๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ที่เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและราชการมาประกอบในการวางแผนกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการกองทุนฯ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการ อย่างแท้จริงทั้งด้านความสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม</p>	
<p>มติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำประเด็น ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อ ๓ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ ข้อ ๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐบริหารกำลังคนยึดระบบคุณธรรม โดยปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทัน</p>	

โอกาส	อุปสรรค
<p>ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา ๒) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล ๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ที่เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและราชการ มาประกอบในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ</p>	
<p>มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๓</u> การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ <u>ข้อ ๖</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐบริหารกำลังคนยึดระบบคุณธรรม โดยปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา รวมทั้งรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิชอบ มาประกอบในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยมีการกำหนดสมรรถนะ การปฏิบัติงานบุคลากรกองทุนฯ ให้ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p>	

โอกาส	อุปสรรค
<p>มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>มีการนำประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๕</u> การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ <u>ข้อ ๖</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้องค์กรภาครัฐปรับตัวพัฒนาการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์เพื่อส่วนรวม พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา มาประกอบในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคคลากรกองทุนฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล</p>	

๓.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ในปีที่ผ่านมา กองทุนฯ ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีภาพรวมผลการดำเนินงานดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๑.๑ จัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ	ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุน	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน	กองทุนฯ ได้มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังมติการประชุมคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ โดยได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังจากกระทรวงการคลัง ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๖/๓๒๔๕๖ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	กองทุนฯ มีโครงสร้างการบริหารงานตามหลักการพื้นฐานการบริหารองค์กรซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง คือ งานบริหารและกฎหมาย งานนโยบายและแผน งานการเงินและบัญชี แต่เนื่องจากกองทุนฯ มีลักษณะเป็นกองทุนฯ ขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้นจำนวน ๗ อัตรา (เป็นบุคลากรของกองทุนฯ ๓ อัตรา และข้าราชการจากต้นสังกัด ๔ อัตรา) ทั้งนี้ กองทุนฯ มีกรอบการดำเนินงาน (ตัวชี้วัด) ตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด ซึ่งเป็นเกณฑ์เดียวกันกับทุกที่ทุนหมุนเวียน ไม่ว่าจะเป็นกองทุนฯ ขนาดเล็กหรือกองทุนฯ ขนาดใหญ่ ต้องถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาปริมาณงานไม่สมดุลกับปริมาณคนเนื่องจากกองทุนฯ ขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย (ทั้งยังต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตามภารกิจของต้นสังกัด) ต้องทำงานในปริมาณเช่นเดียวกับกองทุนฯ ใหญ่ที่มีบุคลากรเพียงพอส่งผลต่อคุณภาพของงานและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๑.๒ จัดทำ/ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	การทบทวนคำบรรยายลักษณะงานวางแผนและบริหารกำลังคน	มีคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ	กองทุนฯ ได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังจากกระทรวงการคลัง ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๖/๓๒๔๕๖ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เพื่อใช้สรรหาตามกรอบอัตรากำลังดังกล่าว ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๑.๓ เตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/วางแผนบริหารและทดแทนกำลังคน	แผนการสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อภารกิจขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	แผนการสรรหาบุคลากรจำนวน ๑ แผน	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารบุคคล	กองทุนฯ จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร โดยได้ดำเนินการตามแผนฯ เพื่อสรรหาบุคลากร (พนักงานกองทุนฯ) ตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตามข้อบังคับกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ว่าด้วย พนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป โดยเริ่มจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	การจ้างพนักงานกองทุนฯ เป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้าง อาจจะไม่มีความมั่นคงในอาชีพ อาจส่งผลกระทบต่อระบบการสอบงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการทดแทนกำลังคนในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร (จัดโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอกกรม)	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายในหรือภายนอกกองทุนฯ	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรกรมการศาสนาผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ Zoom) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑. น.ส.สุรัชณี ตันศรี ๒. น.ส.วีรวรรณ ม่วงทอง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	เนื่องจากกองทุนฯ เป็นกองทุนขนาดเล็ก การวางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) และการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศาสนา
๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับกิจกรรมโครงการพัฒนาสมรรถนะของกรมฯ	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมการศาสนา	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การประเมินสถานะของกรมการศาสนาในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) โดยมี น.ส.สุรัชณี ตันศรี เข้าร่วมอบรม เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมกระทรวงวัฒนธรรม ชั้น ๘ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	เนื่องจากกองทุนฯ เป็นกองทุนขนาดเล็ก การวางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) และการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศาสนา

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับกิจกรรม โครงการพัฒนาสมรรถนะ ของกรมฯ	กิจกรรมยกย่องบุคลากรกรมการ ศาสนาดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากกลุ่ม กพร.	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้มีส่วน ร่วมในการไหวตบุคลากรดีเด่น ประจำเดือนของกรมการศาสนา ในช่วงไตรมาสที่ ๔ จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. น.ส.สุรัชนี ตันศรี ๒. น.ส.วีรวรรณ ม่วงทอง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการ ดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
	กิจกรรมสวดมนต์ข้ามปี ส่งท้ายปีเก่า วิถีไทย ต้อนรับปีใหม่วิถีพุทธ	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรมการศาสนา	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้เข้าร่วม โครงการสวดมนต์ข้ามปี ถวายพระราชกุศล เสริมสิริมงคล ทั่วไทย ในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. น.ส.สุรัชนี ตันศรี ๒. น.ส.วีรวรรณ ม่วงทอง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการ ดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
	โครงการจัดงานวันสำคัญ ทางพระพุทธศาสนา	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรมการศาสนา	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญ ทางพระพุทธศาสนา วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา และวันอาสาฬหบูชา โดยร่วม กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ตามแนววิถีใหม่ (New Normal) ที่กรมการศาสนาได้จัดขึ้น ในรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Web Application “อยู่บ้าน สร้างบุญ” (ออนไลน์) จำนวน ๒ ราย ดังนี้	-

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
					<p>๑. น.ส.สุรชนี ดันศรี ๒. น.ส.วีรวรรณ ม่วงทอง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐</p>	
<p>๒.๓ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p>	<p>กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ</p>	<p>๑. บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำเนินชีวิต</p>	<p>จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๑ คน</p>	<p>การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายในกรม โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)</p>	<p>โครงการอบรมที่เกี่ยวกับเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ที่กลุ่ม กพร. มีกำหนดจัดในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ คือการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความผิดทางละเมิด ณ ห้องประชุมกระทรวงวัฒนธรรม ชั้น ๘ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) โดยได้ชะลอการฝึกอบรมฯ ไปจนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้น และได้เปลี่ยนรูปแบบการอบรมเป็นการจัดทำองค์ความรู้ การดำเนินทางวินัย และแจ้งเวียนให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ ซึ่งเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ทุกคนได้รับทราบและได้ศึกษาองค์ความรู้ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้กิจกรรมบางกิจกรรมต้องถูกชะลอหรือยกเลิกการดำเนินงาน ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ได้ครบถ้วน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๓.๑ กำหนดสมรรถนะการทำงานของบุคลากรของกองทุนฯ	การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลและทบทวนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน ๒. การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะอนุกรรมการฯ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารงานบุคคล	กองทุนฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ) และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ	มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและมีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานผู้บริหาร และบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารบุคคล	กองทุนฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ) ของผู้บริหารทุนหมุนเวียนและพนักงานกองทุนฯ ทุกคน (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของกองทุนฯ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ้น ๑๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายทุกแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของกองทุนฯ นั้นเกิดจากการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันทุกฝ่ายและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะอนุกรรมการกองทุนฯ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ กลุ่มงานภายในกรมการศาสนา ซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ ตลอดจนตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. เนื่องจากกองทุนฯ มีลักษณะเป็นกองทุนฯ ขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ (กองทุนฯ ขนาดเล็กหรือกองทุนฯ ขนาดใหญ่ ต้องดำเนินงานตามกรอบการประเมินผล (ตัวชี้วัด) ที่กรมบัญชีกลางกำหนดเช่นเดียวกัน) ส่งผลต่อคุณภาพของงานและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนปฏิบัติการฯ ทำให้การดำเนินงานล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดหรือต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์
๓. สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรกองทุนฯ ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจให้ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ยังคงส่งผลกระทบต่อการทำงาน จึงต้องมีการวางแผนและปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และ ก้าวเข้าสู่วิถีชีวิตถัดไป (Next Normal) ด้วยการผสมผสานและมีการนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การปฏิบัติงานและใช้บริการผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น มีแพลตฟอร์มบริการดิจิทัล (Digital Service Platform) การปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น โดยสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from home) หรือสถานที่ต่างๆ ได้ รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในระบบออนไลน์ ทั้งนี้ บุคลากรควรมีจำนวนเพียงพอรองรับต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และต้องมีทักษะในด้านดิจิทัล เพื่อนำมาปรับใช้หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการให้การปฏิบัติงานสะดวกและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากที่สุด

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมทั้งทบทวน ปัญหา/อุปสรรค ของการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

พัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานบุคลากรของกองทุนฯ ให้บริหารและจัดการงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. พัฒนาบุคลากรกองทุนฯ บนพื้นฐานของสมรรถนะ คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย : นำเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพันธกิจกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : จัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : เตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/วางแผนบริหารและทดแทนกำลังคน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : พัฒนาสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะ เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย : ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

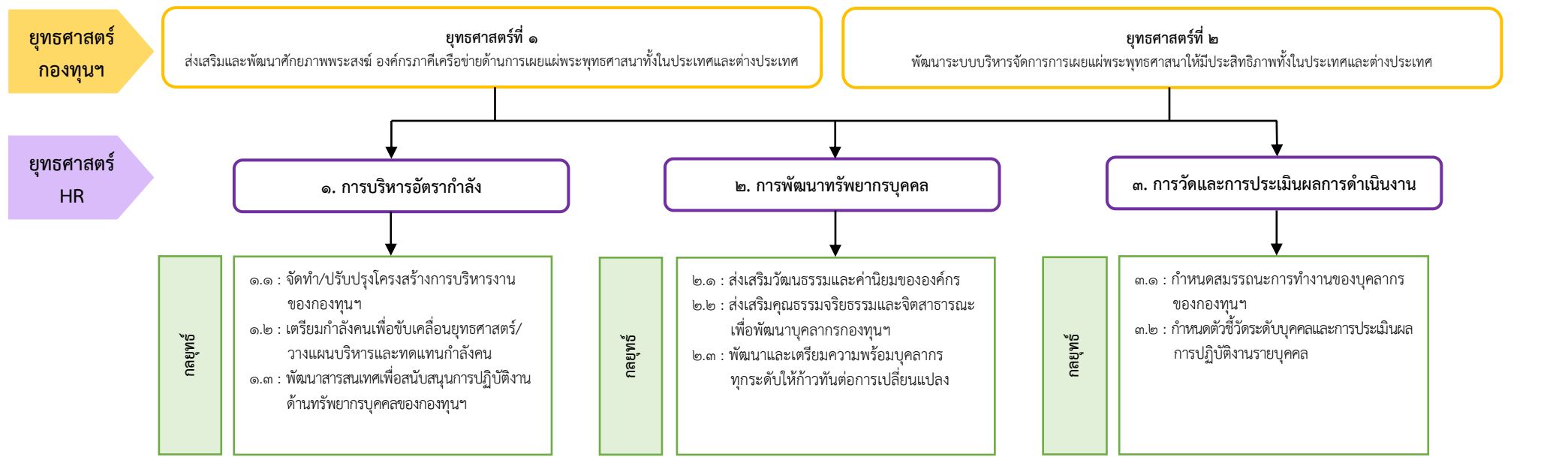
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : กำหนดสมรรถนะการทำงานของบุคลากรของกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

๔.๔ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนยุทธศาสตร์ (หลัก) กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ทิศทาง กองทุนฯ	วิสัยทัศน์ ส่งเสริมและพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	เป้าประสงค์ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ๔. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย ๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ
	พันธกิจ ๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการดำเนินงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๒. ส่งเสริมสนับสนุนพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน		



แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว/แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๔.๕ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย : นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพันธกิจกองทุนฯ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑.๑ จัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ	- กองทุนฯ มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	- ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	กลุ่มงาน กองทุนฯ
๑.๒ เตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/วางแผนบริหารและทดแทนกำลังคน	- มีอัตรากำลังที่สอดคล้องเอื้อต่อการขับเคลื่อนต่อยุทธศาสตร์	- การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	กลุ่มงาน กองทุนฯ
๑.๓ พัฒนาสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	- มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัยและสนับสนุนงานด้านบุคลากรของกองทุนฯ	- การจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัยและสนับสนุนงานด้านบุคลากรของกองทุนฯ	จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	๑ ฐานข้อมูล	๑ ฐานข้อมูล	๑ ฐานข้อมูล	๑ ฐานข้อมูล	๑ ฐานข้อมูล	-	กลุ่มงาน กองทุนฯ

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป มีค่าใช้จ่ายเป็นค่าตอบแทนพนักงานกองทุนฯ จำนวน ๓ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๒.๑ ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	- สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	- กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	-	กพร.,สส.
		- กิจกรรมการวันเกิด	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	-	สส.
		- กิจกรรมปฏิบัติงาน ๕ส	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-	สพธ. กลุ่มงาน กองทุนฯ
๒.๒ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ	- บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะของหน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ	๕ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	งบประมาณแผ่นดิน	หน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ
๒.๓ พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- โครงการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	งบประมาณแผ่นดิน	บค./สส. หรือ หน่วยงาน ภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย : ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๓.๑ กำหนดสมรรถนะ การทำงานบุคลากรของกองทุนฯ	- การปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินสมรรถนะ อย่างเป็นระบบและ มาตรฐานเดียวกัน	- กำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ ของการวัดและประเมิน สมรรถนะหลัก ของบุคลากรกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จ ของการกำหนด/ ทบทวนตัวบ่งชี้ การวัดและประเมิน สมรรถนะหลักของ บุคลากรกองทุนฯ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	กลุ่มงาน กองทุนฯ
๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล	- มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลและระบบประเมินผล การปฏิบัติงานผู้บริหารและ บุคลากรกองทุนฯ	- การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จ ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	บค., กลุ่มงาน กองทุนฯ

๔.๖ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำนาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง															
เป้าหมาย : นำเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพันธกิจกองทุนฯ															
๑	๑.๑ จัดทำ/ ปรับปรุง โครงสร้าง การบริหารงาน ของกองทุนฯ	- ทบทวนโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	- กองทุนฯ มีโครงสร้าง ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร โดยครอบคลุม ทั้งในด้านจำนวน และสมรรถนะ ของบุคลากร	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ - วิเคราะห์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่ เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ อัตรากำลังในการ ปฏิบัติงาน (Work load) ของภาระงาน กองทุนฯ - จัดทำร่างโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง กองทุนฯ - เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง กองทุนฯ - เสนอคณะกรรมการ บริหารเงินทุน หมุนเวียนพิจารณาให้ ความเห็นชอบ โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังกองทุนฯ	ต.ค. ๖๕ พ.ย. - ธ.ค. ๖๕ ม.ค. ๖๖ ก.พ. ๖๖ มี.ค. ๖๖	โครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ สอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการทบทวน/ ปรับปรุง โครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง ของกองทุนฯ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๕

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำนาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
๒	๑.๒ เตรียม กำลังคน เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์/ วางแผนบริหาร และทดแทน กำลังคน	- มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	- มีอัตรากำลัง ที่สอดคล้องเอื้อ ต่อการขับเคลื่อน ต่อยุทธศาสตร์	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาและทบทวน แผนการปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล - วิเคราะห์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องและ วิเคราะห์ปัจจัย ภายใน ภายนอก อุปสรรค โอกาส ด้านทรัพยากรบุคคล - จัดทำร่างแผนปฏิบัติ การด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล - เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง กองทุนฯ - เสนอคณะกรรมการ บริหารเงินทุน หมุนเวียนพิจารณาให้ ความเห็นชอบ โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังกองทุนฯ	ธ.ค. ๖๕ ม.ค. - ก.พ. ๖๖ เม.ย. ๖๖ พ.ค. ๖๖ มิ.ย. ๖๖	การพัฒนางองค์กร ได้ทันกับสภาพ การเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรไปสู่ ภาพลักษณ์ใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ ที่ต้องการในอนาคต	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๕

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำนาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
๓	๑.๓ พัฒนา สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากร บุคคลของกองทุนฯ	- มีการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคคล ที่ครบถ้วน ถูกต้องทันสมัย และสนับสนุน งานด้านบุคลากร ของกองทุนฯ	- มีระบบฐานข้อมูล บุคลากรที่ ครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัยและ สนับสนุนงาน ด้านบุคลากร ของกองทุนฯ	กลุ่มงาน กองทุนฯ	งบประมาณ แผ่นดิน	- ศึกษารูปแบบการ จัดทำฐานข้อมูล บุคลากรของกองทุนฯ - รวบรวมข้อมูล บุคลากรของกองทุนฯ - จัดทำฐานข้อมูลที่มี องค์ประกอบครบถ้วน	ม.ค. ๖๖ ก.พ. ๖๖ มี.ค. ๖๖	ฐานข้อมูลบุคลากร กองทุนฯ สามารถ นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้บริหารกองทุนฯ ได้อย่างทันสมัย	จำนวน ฐานข้อมูล สารสนเทศ ด้านทรัพยากร บุคคล ของกองทุนฯ	๑		๓		๕	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย : สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง															
๔	๒.๑ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมขององค์กร	- กิจกรรม เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรและ อบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการ ป้องกันการ ทุจริตประพฤติ มิชอบ ในหน่วยงาน ภาครัฐ	- สร้างการรับรู้และ ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	กพร.,สส.	-	- ศึกษาแผนงาน กิจกรรมเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริตประพฤติ มิชอบในหน่วยงาน ภาครัฐ - เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรและอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ในหน่วยงานภาครัฐ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองทุนมีวัฒนธรรม องค์กรที่สามารถ ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน บุคลากร กองทุนฯ เข้าร่วม กิจกรรม	๑		๓		๕	๑๐

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
						- รายงานผลการ เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรและอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริต ประพุดติมิชอบ ในหน่วยงานภาครัฐ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖								
๕	๒.๑ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมของ องค์กร	- กิจกรรมการ์ด วันเกิด	- บุคลากรเป็นคนที่ คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญ และกำลังใจที่ดี	สส..	งบประมาณ แผ่นดิน	- ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร กรมการศาสนา - ออกแบบการ์ด วันเกิดของบุคลากร ในแต่ละเดือน - เสนอผู้บริหาร กรมการศาสนา ลงนามการ์ด อวยพรวันเกิด	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	บุคลากรกองทุนฯ มีขวัญและกำลังใจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มกำลังความสามารถ	จำนวน บุคลากร กองทุนฯ เข้าร่วม กิจกรรม	๑		๓		๕	๑๐
๖		- กิจกรรม ๕ส		สพธ., กลุ่มงาน กองทุนฯ	งบประมาณ แผ่นดิน	- วางแผนการทำ กิจกรรม ๕ส และ กำหนดระยะเวลา การดำเนินงาน - ประชาสัมพันธ์ แผนการจัดกิจกรรม ๕ส - จัดกิจกรรม ๕ส	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย ของบุคลากรกองทุนฯ	จำนวนครั้ง ของการจัด กิจกรรม	๑		๓		๕	๑๐

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
๗	๒.๒ ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะ เพื่อพัฒนา บุคลากรกองทุนฯ	- โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ จิตสาธารณะ ของหน่วยงาน ภายในและ ภายนอกกองทุนฯ	- บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม อันพึงประสงค์	หน่วยงาน ภายในและ ภายนอก กองทุนฯ	-	- ศึกษาแผนงาน โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะ ของหน่วยงาน ภายในและภายนอก กองทุนฯ - เข้าร่วมโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิต สาธารณะของ หน่วยงานภายในและ ภายนอกกองทุนฯ - รายงานผลการ เข้าร่วมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะ ของหน่วยงานภายใน และภายนอกกองทุนฯ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับหน่วยงานภายใน และภายนอกกองทุนฯ	จำนวน กิจกรรม ที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร กองทุนฯ	๑		๓		๕	๑๕
๘	๒.๓ พัฒนาและ เตรียมความพร้อม บุคลากรทุกระดับ ให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	- โครงการพัฒนา สมรรถนะของ หน่วยงานภายใน และภายนอก กองทุนฯ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่สอดคล้อง และสนับสนุน การดำเนินงาน ของกองทุนฯ ให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	บค./สส.หรือ หน่วยงาน ภายนอก กองทุนฯ	-	- ศึกษาแผนงาน โครงการพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ภายในและภายนอก - เข้าร่วมโครงการ พัฒนาสมรรถนะ ของหน่วยงาน ภายในและภายนอก กองทุนฯ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖ ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับความรู้เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน มีวิธีคิดและวิธีทำงาน อย่างสร้างสรรค์	จำนวน บุคลากร กองทุนฯ ที่เข้าร่วม โครงการ	๑		๓		๕	๑๕

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
						- รายงานผลการ เข้าร่วมโครงการ พัฒนาสมรรถนะ ของหน่วยงานภายใน และภายนอกกองทุนฯ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖								
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน เป้าหมาย : ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ															
๔	๓.๑ กำหนด สมรรถนะ การทำงาน บุคลากร ของกองทุนฯ	- กำหนด/ทบทวน ตัวบ่งชี้ของกรวัด และประเมิน สมรรถนะหลัก ของพนักงาน กองทุนฯ	- การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย โดยการประเมิน สมรรถนะ อย่าง เป็นระบบและ มาตรฐาน เดียวกัน	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาสมรรถนะหลัก บุคลากรกองทุนฯ ตามข้อบังคับกองทุนฯ - กำหนดตัวบ่งชี้ เชิงพฤติกรรม ของสมรรถนะหลัก บุคลากรกองทุนฯ - จัดทำรายละเอียด ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม ของสมรรถนะหลัก บุคลากรกองทุนฯ - เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง กองทุนฯ - เสนอคณะกรรมการ บริหารเงินทุน หมุนเวียนพิจารณา ให้ความเห็นชอบ โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังกองทุนฯ	มี.ค. ๖๖-เม.ย. ๖๖ มี.ค. ๖๖-เม.ย. ๖๖ มี.ค. ๖๖-เม.ย. ๖๖ มี.ค. ๖๖-เม.ย. ๖๖	กองทุนฯ มีการประเมิน สมรรถนะหลัก ที่โปร่งใสและ เป็นธรรมตามตัวบ่งชี้ เชิงพฤติกรรมได้อย่าง เหมาะสมตามผล การปฏิบัติงาน สามารถที่จ่าย ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับผลงาน ในแต่ละรอบการประเมิน	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ กำหนด/ ทบทวนตัวบ่งชี้ ของการวัด และประเมิน สมรรถนะหลัก ของบุคลากร กองทุนฯ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๕

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
๑๐	๓.๒ กำหนด ตัวชี้วัดระดับ บุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล	- การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ของบุคลากร กองทุนฯ	- มีการกำหนด ตัวชี้วัดระดับ บุคคลและระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้บริหาร และบุคลากรกองทุนฯ	บค., กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาเกณฑ์ การประเมินตาม ข้อบังคับกองทุนฯ - แจงพนักงานกองทุนฯ จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล - ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อน ค่าตอบแทน บุคลากรกองทุนฯ	มี.ค. และ ก.ย. ๖๖ มี.ค. และ ก.ย. ๖๖ มี.ค. และ ก.ย. ๖๖	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน ราชการที่ตรงตาม สมรรถนะหลักและ สามารถนำไปพัฒนา การปฏิบัติงานราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ในปีถัดไป	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๕

คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="752 384 1944 603"> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</td> <td>ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</td> <td>ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td> <td>ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td> <td>ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</td> <td>ระดับ ๕</td> </tr> </table> <p>หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานและร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ศึกษาโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ (๒๐%) วิเคราะห์พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์อัตรากำลังในการปฏิบัติงาน (Work load) ของภาระงานกองทุนฯ (๒๐%) จัดทำร่างโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๔๐%) เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) เสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) 	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕										
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="752 991 2000 1209"> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</td> <td>ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</td> <td>ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td> <td>ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td> <td>ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</td> <td>ระดับ ๕</td> </tr> </table> <p>หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานและร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ศึกษาและทบทวน แผนการปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล (๒๐%) วิเคราะห์พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก อุปสรรค โอกาส ด้านทรัพยากรบุคคล (๒๐%) จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (๔๐%) เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) เสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) 	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑										
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒										
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓										
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔										
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕										

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากจำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="750 320 2000 544"> <tr> <td data-bbox="750 320 1883 368">ไม่มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</td> <td data-bbox="1883 320 2000 368">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 368 1883 416"></td> <td data-bbox="1883 368 2000 416">ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 416 1883 464">มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๑ ฐานข้อมูล</td> <td data-bbox="1883 416 2000 464">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 464 1883 512"></td> <td data-bbox="1883 464 2000 512">ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 512 1883 544">มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ๑ ฐานข้อมูล</td> <td data-bbox="1883 512 2000 544">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑		ระดับ ๒	มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๓		ระดับ ๔	มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๕
ไม่มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑										
	ระดับ ๒										
มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๓										
	ระดับ ๔										
มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๕										
จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	<p>พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="750 746 2000 975"> <tr> <td data-bbox="750 746 1883 794">ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ</td> <td data-bbox="1883 746 2000 794">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 794 1883 842"></td> <td data-bbox="1883 794 2000 842">ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 842 1883 890">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๑ คน</td> <td data-bbox="1883 842 2000 890">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 890 1883 938"></td> <td data-bbox="1883 890 2000 938">ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 938 1883 975">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๒ คน</td> <td data-bbox="1883 938 2000 975">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑		ระดับ ๒	มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓		ระดับ ๔	มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕
ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑										
	ระดับ ๒										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓										
	ระดับ ๔										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕										
จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	<p>พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมการวันเกิด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="750 1155 2000 1383"> <tr> <td data-bbox="750 1155 1883 1203">ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม</td> <td data-bbox="1883 1155 2000 1203">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 1203 1883 1251"></td> <td data-bbox="1883 1203 2000 1251">ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 1251 1883 1299">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๑ คน</td> <td data-bbox="1883 1251 2000 1299">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 1299 1883 1347"></td> <td data-bbox="1883 1299 2000 1347">ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="750 1347 1883 1383">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๒ คน</td> <td data-bbox="1883 1347 2000 1383">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	ระดับ ๑		ระดับ ๒	มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓		ระดับ ๔	มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕
ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	ระดับ ๑										
	ระดับ ๒										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓										
	ระดับ ๔										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕										

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	<p>พิจารณาจากจำนวนของการจัดกิจกรรม ๕ส ของกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="752 280 2000 507"> <tr> <td data-bbox="752 280 1883 328">ไม่มีการจัดกิจกรรม</td> <td data-bbox="1883 280 2000 328">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 328 1883 376"></td> <td data-bbox="1883 328 2000 376">ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 376 1883 424">มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง</td> <td data-bbox="1883 376 2000 424">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 424 1883 472"></td> <td data-bbox="1883 424 2000 472">ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 472 1883 507">มีการจัดกิจกรรมมากกว่า ๑ ครั้ง</td> <td data-bbox="1883 472 2000 507">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีการจัดกิจกรรม	ระดับ ๑		ระดับ ๒	มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	ระดับ ๓		ระดับ ๔	มีการจัดกิจกรรมมากกว่า ๑ ครั้ง	ระดับ ๕
ไม่มีการจัดกิจกรรม	ระดับ ๑										
	ระดับ ๒										
มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	ระดับ ๓										
	ระดับ ๔										
มีการจัดกิจกรรมมากกว่า ๑ ครั้ง	ระดับ ๕										
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="752 738 2000 965"> <tr> <td data-bbox="752 738 1883 786">บุคลากรกองทุนฯ ไม่ได้เข้าร่วมจัดกิจกรรม</td> <td data-bbox="1883 738 2000 786">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 786 1883 834"></td> <td data-bbox="1883 786 2000 834">ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 834 1883 882">บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรม จำนวน ๑ กิจกรรม</td> <td data-bbox="1883 834 2000 882">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 882 1883 930"></td> <td data-bbox="1883 882 2000 930">ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 930 1883 965">บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรม จำนวน ๕ กิจกรรม</td> <td data-bbox="1883 930 2000 965">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	บุคลากรกองทุนฯ ไม่ได้เข้าร่วมจัดกิจกรรม	ระดับ ๑		ระดับ ๒	บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรม จำนวน ๑ กิจกรรม	ระดับ ๓		ระดับ ๔	บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรม จำนวน ๕ กิจกรรม	ระดับ ๕
บุคลากรกองทุนฯ ไม่ได้เข้าร่วมจัดกิจกรรม	ระดับ ๑										
	ระดับ ๒										
บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรม จำนวน ๑ กิจกรรม	ระดับ ๓										
	ระดับ ๔										
บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรม จำนวน ๕ กิจกรรม	ระดับ ๕										
จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	<p>พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="752 1197 2000 1423"> <tr> <td data-bbox="752 1197 1883 1244">ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ</td> <td data-bbox="1883 1197 2000 1244">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 1244 1883 1292"></td> <td data-bbox="1883 1244 2000 1292">ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 1292 1883 1340">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน</td> <td data-bbox="1883 1292 2000 1340">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 1340 1883 1388"></td> <td data-bbox="1883 1340 2000 1388">ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="752 1388 1883 1423">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน</td> <td data-bbox="1883 1388 2000 1423">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑		ระดับ ๒	มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓		ระดับ ๔	มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕
ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑										
	ระดับ ๒										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓										
	ระดับ ๔										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕										

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="750 280 2000 711"> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</td> <td>ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</td> <td>ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td> <td>ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td> <td>ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</td> <td>ระดับ ๕</td> </tr> </table> <p>หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานและร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ศึกษาสมรรถนะหลักพนักงานกองทุนฯ ตามข้อบังคับกองทุนฯ (๒๐%) กำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักพนักงานกองทุนฯ (๒๐%) จัดทำรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักพนักงานกองทุนฯ (๔๐%) เสนอคณะกรรมการพิจารณาร่างโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) เสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) 	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕
ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑										
ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒										
ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓										
ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔										
ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕										
ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="750 1098 2000 1315"> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</td> <td>ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</td> <td>ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td> <td>ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td> <td>ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</td> <td>ระดับ ๕</td> </tr> </table> <p>หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานและร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ศึกษาเกณฑ์การประเมินตามข้อบังคับกองทุนฯ (๒๐%) แจ้งพนักงานกองทุนฯ จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล (๔๐%) ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุนฯ (๔๐%) 	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕
ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑										
ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒										
ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓										
ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔										
ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕										

ภาคผนวก

รายละเอียดภารกิจและการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการกิจกรรมขับเคลื่อนการเผยแผ่ทางพระพุทธศาสนา	<p>๑. เพื่อให้พระภิกษุสงฆ์ หน่วยงานองค์กรเครือข่ายด้านศาสนา และพระสงฆ์ที่ได้เดินทางไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนิยสถาน ๔ ตำบล ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขวางโดยนำสู่ชุมชนต่างๆ</p> <p>๒. เพื่อสร้างเครือข่ายองค์กรทางพระพุทธศาสนา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. เพื่อจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ร่วมกับวัดและชุมชน เกิดการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันของเด็ก เยาวชน ตลอดทั้งประชาชนในพื้นที่</p> <p>๔. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา</p>	สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของหน่วยงานองค์กรเครือข่ายด้านศาสนา และพระสงฆ์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๒๐ กิจกรรม/โครงการ	<p>๑. จัดทำประกาศกองทุนฯ เรื่อง ขอรับการการสนับสนุนจัดกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประจำปีงบประมาณ</p> <p>๒. ปิดรับโครงการ/กิจกรรม</p> <p>๓. ตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา</p> <p>๔. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาโครงการฯ</p> <p>๕. ประกาศผลการพิจารณาโครงการฯ</p> <p>๖. จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ผู้ผ่านการพิจารณาเพื่อจัดดำเนินโครงการฯ</p> <p>๗. ติดตามผลการดำเนินโครงการฯ (คำนวณจากร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)</p> <p>๘. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ</p> <p>๙. เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน</p> <p>หมายเหตุ : ในแต่ละปีงบประมาณ อาจจะมีประกาศกองทุนฯ และกระบวนการดำเนินงาน มากกว่า ๑ ครั้ง ขึ้นอยู่กับวงเงินงบประมาณ</p>	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	๒,๐๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒	โครงการส่งเสริมพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะสีสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดียและเนปาล	<p>๑. เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และเป็นงานน้อมมา รับสนองต่อพระราชปณิธาน ที่ทรงมีพระเมตตาในการสถาปนาจัดตั้งกองทุนเผยแผ่พระธรรมในพระพุทธศาสนาตามพระราชประสงค์</p> <p>๒. เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>๓. เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุผู้ประกอบคุณงามความดีได้ไปแสวงบุญและเรียนรู้พระพุทธศาสนาจากประสบการณ์จริงในดินแดนพุทธภูมิสร้างความมั่นใจในศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา เพื่อนำมาถ่ายทอดสู่เด็กเยาวชนและประชาชน</p> <p>๔. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์อำนวยความสะดวกสำหรับผู้เดินทางไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะสีสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล</p>	- นำพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชน ไปประกอบศาสนกิจสังกะสีสถาน ๔ ตำบล ณ ประเทศอินเดีย-เนปาล จำนวน ๗๐ รูป/ คน	<p>กิจกรรม ๑ : นำพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชน ไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะสีสถาน ๔ ตำบล ๗๐ รูป/คน</p> <p>๑. ขออนุมัติโครงการ</p> <p>๑.๒ จัดตั้งคำสั่งคณะกรรมการกลั่นกรองและคัดเลือกพระสงฆ์แลพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะสีสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย-เนปาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๑.๓ ประชุมพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกพระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะสีสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย-เนปาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๑.๔ คัดเลือกพระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชนจากทั่วประเทศเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ</p> <p>๑.๕ แจกกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการคัดเลือก</p> <p>๑.๖ ดำเนินการจัดจ้างเหมาบริการและเดินทางไปนมัสการสังกะสีสถาน ในประเทศอินเดีย- เนปาล</p> <p>๑.๗ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการเดินทาง</p> <p>๑.๘ แลลงข่าวก่อนการเดินทาง</p> <p>๑.๙ เดินทางตามกำหนดการ</p> <p>๑.๑๐ ติดตามประเมินผลโครงการ (คำนวณร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)</p> <p>๑.๑๑ รายงานคณะกรรมการกองทุนฯ</p>	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง มีนาคม ๒๕๖๖	๖,๒๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ กลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			<p>- สนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดสำหรับ ผู้เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจนมีสการสังเวช นียสถาน ๔ ตำบล ณ ประเทศอินเดีย – เนปาล จำนวน ๙ แห่ง</p>	<p><u>กิจกรรม</u> : สนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ ๙ ศูนย์/ปี</p> <p>๑. สรุปรายละเอียดศูนย์อำนวยการ ความสะอาดสำหรับผู้เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจนมีสการสังเวชนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย-เนปาล เพื่อ นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>๒. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา งบประมาณสนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ</p> <p>๓. จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ ตามมติที่ประชุม คณะกรรมการฯ</p> <p>๔. ติดตามผลการดำเนินของศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ</p> <p>๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานศูนย์ อำนวยการความสะอาดฯ</p> <p>๖. เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบผล การดำเนินงาน</p>			

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓	โครงการผลิตสื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม	๑. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้ พระพุทธศาสนาและเข้าถึงแก่นแท้คำ สอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผ่านสื่อ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๒. เพื่อสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชน นำความรู้จากการศึกษา พระพุทธศาสนามาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข	- จำนวนสื่อ/วีดิทัศน์ ๑ งาน - จำนวนสื่อ/วีดิทัศน์ ไม่น้อยกว่า ๕ งาน	จัดจ้างผลิตสื่อ/วีดิทัศน์ ๑. ขออนุมัติโครงการฯ ๒. ประชุมหารือการดำเนินงาน วางแผนงาน ดำเนินงาน ๓. จัดจ้างผลิตสื่อ/วีดิทัศน์ที่เกี่ยวข้อง ๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบ ประกวดผลิตสื่อ/วีดิทัศน์ ๑. ขออนุมัติโครงการฯ ๒. ประชุมหารือการดำเนินงาน วางแผนงาน ดำเนินงาน ๓. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ฯ ๔. ดำเนินกิจกรรม ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบ	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	๑,๐๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาคุณธรรม จริยธรรม
๔	โครงการสนับสนุนศาสน ทายาทสืบสานและเผยแผ่ พระพุทธศาสนา	๑. เพื่อสร้างศาสนทายาท ในการสืบ สานและเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่ กลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคมโดย สนับสนุน “ทุนการศึกษาสำหรับ พระภิกษุสามเณร” ๒. เพื่อถวายทุนการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณรที่กำลังศึกษาอยู่ใน สถาบันการศึกษาสงฆ์	ถวายทุนการศึกษา เพื่อเป็นการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาแต่ ผู้ที่ศึกษาพระปริยัติ ธรรมแผนกธรรม และ แผนกบาลี จำนวน ๑๕๐ รูป	๑. จัดทำโครงการและอนุมัติดำเนินงาน โครงการฯ ๒. ประชุมคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง ๓. กำหนดกรอบรับสมัครและคัดเลือก ๔. การประสานสถานศึกษา ๕. การจัดทำฐานข้อมูลพระภิกษุสามเณร ที่เข้ารับทุนการศึกษา ๖. การมอบทุน	เดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม ๒๕๖๖	๑,๐๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มส่งเสริม งานคุณธรรม จริยธรรมส่วน ภูมิภาคและท้องถิ่น

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๓. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พระภิกษุ สามเณร ที่ทำคุณประโยชน์ต่องาน พระพุทธศาสนาและสังคมได้มี โอกาสเรียนในระดับที่สูงขึ้น ๔. เพื่อสร้างความร่วมมือในสังคมด้วย การมีหลักพุทธธรรมที่ถูกต้องเป็น หลักในการดำรงชีวิตของประชาชน		๗. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน โครงการฯ ๘. เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบผล การดำเนินงาน			
๕	โครงการส่งเสริมการดำเนินงานและบริหารกองทุน (งบบริหารจัดการกองทุน)	เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนให้ระบบการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ฯ มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม คณะกรรมการฯ/ คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงาน เดือนละ ๓ ครั้งรวม ๓๖ ครั้ง/ปี - จัดจ้างพนักงานกองทุน ฯ จำนวน ๓ อัตรา - พัฒนาระบบฐานข้อมูลกองทุน ฯ ๑ ระบบ/ปี - ติดตามประเมินผล จำนวน ๓ ครั้ง/ปี - จัดซื้อวัสดุสำนักงาน ๑ ครั้ง/ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมคณะกรรมการฯ ๑ ครั้ง/เดือน คณะอนุกรรมการฯ ๑ ครั้ง/เดือน, คณะทำงาน ๑ ครั้ง/เดือน รวมประชุมทั้งหมด ๓๖ ครั้ง/ปี - จัดจ้างพนักงานกองทุน ฯ จำนวน ๓ อัตรา - พัฒนาระบบฐานข้อมูลกองทุน ฯ ๑ ระบบ/ปี - ติดตามประเมินผล จำนวน ๓ ครั้ง/ปี - จัดซื้อวัสดุสำนักงาน ๑ ครั้ง/ปี 	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๒,๐๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ
๖	การติดตามและเผยแพร่ผลงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์เครือข่ายกองทุนฯ	๑. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดด้านที่ ๓ ด้านปฏิบัติการ (๓.๑ และ ๓.๒) ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ๒. เพื่อติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการจัดกิจกรรมเผยแผ่	- แผนการติดตามและเผยแพร่ผลงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์เครือข่ายกองทุนฯ จำนวน ๑ แผน และมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนติดตามฯ ให้	๑. จัดทำแผนการติดตามและเผยแพร่ผลงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์เครือข่ายกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒. เสนอแผนการติดตามฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๓. ชี้แจงแนวทางการติดตามฯ ให้แก่	เดือน มกราคม ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		ของพระสงฆ์และพระสงฆ์ที่เข้าร่วมโครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายพระธรรมวิทยากรเพื่อนำไปกำหนดแนวทางและมาตรการในกระบวนการดำเนินงานให้มีความก้าวหน้า จนสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	พระสงฆ์กลุ่มเป้าหมายรับทราบเพื่อให้พระสงฆ์กลุ่มเป้าหมายรับทราบ ๔. ติดตามและรายงานผลการจัดกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์กลุ่มเป้าหมาย และรายงานผลให้เป็นไปตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ๕. รายงานสรุปผลการติดตามฯ นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อรับทราบผลการติดตามฯ ดังกล่าวเป็นรายไตรมาส			
๗	การจัดทำข้อมูลการร้องเรียน	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (๑) การจัดให้มีระบบข้อร้องเรียนโดยการจัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับข้อร้องเรียนภายในองค์กร นำเสนอผู้บริหารขององค์กรให้มีการระบุช่องทางรับข้อร้องเรียนและเสนอแนวทางในการแก้ไขพร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปนำเสนอเป็นรายเดือน	- รายงานข้อร้องเรียนเป็นรายไตรมาส นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑. ตรวจสอบข้อมูลการร้องเรียนจากช่องทางต่าง ๆ (ช่องทางโทรศัพท์/โทรสาร เว็บไซต์กองทุนฯ เว็บไซต์กรมการศาสนา และช่องทางตามที่อยู่กองทุนฯ) ๒. รายงานข้อร้องเรียนเป็นรายเดือน เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบ ๓. รายงานข้อร้องเรียนเป็นรายไตรมาส เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘	การรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงิน	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๒) การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน	- รายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณของกองทุน (แบบรายเดือน) ร่วมกับกลุ่มการคลัง ๒. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณของกองทุน (แบบรายไตรมาส) ร่วมกับกลุ่มตรวจสอบภายใน ๓. รายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาสนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบ ๔. สรุปและรายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ กลุ่มการคลังและพัสดุ และกลุ่มตรวจสอบภายใน
๙	การรายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๒) การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (๖) กิจกรรมการควบคุมภายใน	- รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑. รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ ๒. รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ เป็นรายเดือนเพื่อนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบ ๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาสเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐	การดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยง	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๒) การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (๘) การติดตามผลและการประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> - คู่มือบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ เล่ม - แผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ แผน - คณะกรรมการให้ความเห็นชอบคู่มือบริหารความเสี่ยงและแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ - รายงานการประเมินตนเอง และแบบ ปย. ๑ ปย. ๒ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒. วิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๓. นำเสนอคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง ๕. ติดตามและประเมินโดยการประเมินผลการควบคุมด้วยตนเอง (Control Self Assessment : CSA) และการประเมินการควบคุมอิสระทั่วทั้งองค์กร (Independent Assessment : IA) และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองตามระเบียบ คตง. ข้อ ๖ ๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ 	เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๑	การดำเนินด้านการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การตรวจสอบภายใน (กรณี ที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด)	<ul style="list-style-type: none"> - กฎบัตรการตรวจสอบภายใน ของกองทุนฯ - รายงานผลการตรวจสอบภายใน (ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในของต้นสังกัดแล้ว และมีการประชุมปิดการตรวจสอบภายในระหว่างผู้บริหารกองทุนฯ กับผู้ตรวจสอบ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประสานกลุ่มตรวจสอบภายในของต้นสังกัดเพื่อจัดทำกฎบัตรการตรวจสอบภายในของกองทุนฯ ๒. นำเสนอกฎบัตรการตรวจสอบภายในของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๓. รายงานผลการตรวจสอบภายใน (ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในของต้นสังกัดแล้ว และมีการประชุมปิดการตรวจสอบภายในระหว่าง 	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มตรวจสอบภายใน

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ภายใน ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	ผู้บริหารกองทุนฯ กับผู้ตรวจสอบภายใน ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ			
๑๒	การดำเนินงานด้านระบบบริหารจัดการสารสนเทศ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๒) การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๔ การบริหารจัดการสารสนเทศ (๑) แผนแม่บทสารสนเทศและแผนปฏิบัติการสารสนเทศ	- แผนแม่บทสารสนเทศของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - แผนปฏิบัติการสารสนเทศ (แผนรายปี) ของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ (แผนระยะยาว) และแผนปฏิบัติการสารสนเทศ (แผนรายปี) ของกองทุนฯ ๒. นำเสนอแผนแม่บทสารสนเทศ และแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณของกองทุนฯ ๔. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	เดือน กุมภาพันธ์ ถึงกันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๓	การดำเนินงานด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๒) การติดตามระบบการ	- ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ และคำบรรยายลักษณะงานของกองทุนฯ - แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร	๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ๒. วิเคราะห์และจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร (แผนระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร (แผนรายปี) ของกองทุนฯ	เดือน มีนาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		บริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ ฉบับ - แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	๓. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ			
๑๔	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๑) การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	- แผนยุทธศาสตร์ (แผนระยะยาว) ของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - แผนปฏิบัติการ (แผนรายปี) ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	๑. วิเคราะห์/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ (แผนระยะยาว) และจัดทำแผนปฏิบัติการ (แผนรายปี) ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ ๒. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ๔. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	เดือนพฤษภาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๕	การประเมินผู้บริหารกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๓) การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียน	- ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ	<p>๑. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีงบประมาณ และเสนอผู้บริหาร (ต้นสังกัด) รับทราบ และลงนาม</p> <p>๒. จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงของกองทุนฯ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร</p> <p>๓. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ โดยกำหนดตัวชี้วัดและระดับค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับกรอบการประเมิน</p> <p>๔. นำเสนอคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบเพื่อพิจารณาอบหมายผู้ทำการประเมินผู้บริหารระดับสูงของกองทุนฯ</p>	เดือน สิงหาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๔. จัดทำแบบสรุปประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) (หลังจากดำเนินการประเมินเรียบร้อยแล้ว) นำเสนอผู้บริหารต้นสังกัด และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ			
๑๖	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อประกอบการประเมินการดำเนินงานของกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ครอบคลุมทุกด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	- รายงานผลการดำเนินงานฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ	๑. รวบรวมผลการดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ๒๕๖๖ ๒. สรุปผลการดำเนินงานฯ เป็นรูปเล่มตามแบบฟอร์มที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๓. จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานฯ ให้กรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา	เดือน สิงหาคม ถึง พฤศจิกายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๗	อุทธรณ์คะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ	เพื่อให้การวัดผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ถูกต้องและเป็นไปตามข้อเท็จจริง	- รายงานผลอุทธรณ์คะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงานฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ	๑. ตรวจสอบผลคะแนนรายงานผลการดำเนินงาน (ฉบับเบื้องต้น) ที่กรมบัญชีกลางจัดส่งให้กองทุนฯ ๒. จัดทำรายงานอุทธรณ์คะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ พร้อมจัดส่งข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการอุทธรณ์ฯ ๓. ประสานบริษัทที่ปรึกษา เพื่อหาหรือคะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง มกราคม ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๘	การจัดทำเอกสารเพื่อเสนอ ของงบประมาณประจำปี ของกองทุนฯ	เพื่อจัดทำคำขอของงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ	- เอกสารคำขอ งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๖	- จัดทำแบบสรุปคำขอของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ส่งกรมบัญชีกลางเพื่ออนุมัติประมาณ การรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๙	งานอื่นๆ นอกเหนือจาก ภารกิจหลักของกองทุนฯ	-	-	ตามเนิินการตามที่ได้รับมอบหมาย	ตลอดปี ๒๕๖๖	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
๑	<p>โครงการส่งเสริมพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สี่เขชนิยสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดียและเนปาล</p> <p>กิจกรรมที่ ๑</p> <p>(๑) ขออนุมัติโครงการฯ</p> <p>(๒) จัดตั้งคำสั่งคณะกรรมการกลั่นกรองและคัดเลือกพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชน</p> <p>(๓) จัดประชุมพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกพระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชน</p> <p>(๔) คัดเลือกพระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชนกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>(๕) แจกกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการคัดเลือก</p> <p>(๖) ดำเนินการจัดจ้างเหมาบริการและเดินทางไปนมัสการสี่เขชนิยสถาน ในประเทศอินเดีย- เนปาล</p> <p>(๗) ประสานพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนฯ ขอเอกสารหนังสือเพื่อส่งมอบให้ผู้รับ จ้างเหมาบริการ (บริษัททัวร์) การทำขอวีซ่า</p> <p>(๘) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการเดินทาง</p> <p>(๙) จัดพิธีส่งคณะผู้เดินทางไปประกอบศาสนกิจฯ การเดินทางไปนมัสการ สี่เขชนิยสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย-เนปาล</p> <p>(๑๐) ประสานศูนย์ประสานงาน ศูนย์อำนวยความสะดวกสำหรับผู้เดินทางไป ประกอบศาสนกิจนมัสการสี่เขชนิยสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล สรุปรายชื่อผู้เข้ารับบริการในแต่ละศูนย์อำนวยความสะดวก</p> <p>(๑๑) ติดตามประเมินผลโครงการ และสรุปผลการดำเนินงาน</p> <p>(๑๒) รายงานคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ</p>	๔	๒๔	๓๕	๓,๓๖๐

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
	<p>กิจกรรมที่ ๒</p> <p>(๑) สรุปรายละเอียดศูนย์อำนวยความสะดวกสำหรับผู้เดินทางไปประกอบศาสนกิจนมัสการสังเวชนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย – เนปาล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>(๒) ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณางบประมาณสนับสนุนศูนย์อำนวยความสะดวกฯ</p> <p>(๓) จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ศูนย์อำนวยความสะดวกฯ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ</p> <p>(๔) ติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์อำนวยความสะดวกฯ</p> <p>(๕) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานศูนย์อำนวยความสะดวกฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน</p> <p>หมายเหตุ : เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงดำเนินการได้เฉพาะกิจกรรมที่ ๒</p>				
๒	<p>โครงการกิจกรรมขับเคลื่อนการเผยแผ่ทางพระพุทธศาสนา</p> <p>(๑) จัดทำประกาศกองทุนฯ เพื่อเปิดรับโครงการ/กิจกรรมด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากพระสงฆ์และหน่วยงานเครือข่าย</p> <p>(๒) ปิดรับโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(๓) ตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา</p> <p>(๔) ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณาโครงการฯ</p> <p>(๕) ประกาศผลการพิจารณาโครงการฯ</p> <p>(๖) จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ผู้ผ่านการพิจารณาเพื่อดำเนินโครงการฯ</p>	๓	๑๐	๔๒	๑,๒๖๐

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
	(๗) ติดตามผลการดำเนินโครงการฯ (คำนวณจากร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย) (๘) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ (๙) เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน หมายเหตุ : ในแต่ละปีงบประมาณ อาจจะมีประกาศกองทุนฯ และกระบวนการ ดำเนินงาน มากกว่า ๑ ครั้ง ขึ้นอยู่กับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และวงเงินงบประมาณในปีนั้นๆ				
๓	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในมิติของศาสนสถาน (๑) ขออนุมัติโครงการฯ (๒) ประชุมคณะทำงานหารือ วางแผนงานดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษา (๓) ประสานหน่วยงาน/สถานศึกษา เพื่อจัดเด็ก เยาวชน นักเรียนที่สนใจเข้าร่วม โครงการ (๔) จัดกิจกรรม จำนวน ๕ ครั้ง (๕) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ (๖) เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน	๓	๑๒	๓๖	๑,๒๙๖
๔	โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายพระธรรมวิทยากร (๑) ขออนุมัติโครงการฯ (๒) ประชุมหารือการดำเนินงาน วางแผนงานดำเนินงานร่วมกับผู้แทนคณะสงฆ์ (๓) ประสานและขอความร่วมมือสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจารณาพระธรรม วิทยากรที่มีผลงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และมีคุณสมบัติตามที่ กำหนด เพื่อเข้าร่วมโครงการ	๓	๑๒	๒๘	๑,๐๐๘

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
	(๔) ดำเนินการจัดประชุมตามแผนการดำเนินการ (๕) ติดตามผลการดำเนินโครงการ (๖) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ (๗) เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน				
๕	โครงการสนับสนุนศาสนทายาทสืบสานและเผยแผ่พระพุทธศาสนา (๑) ขออนุมัติโครงการฯ (๒) ประชุมคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง (๓) กำหนดกรอบรับสมัครและคัดเลือก (๔) ประสานสถานศึกษา/สำนักเรียน (๕) จัดทำฐานข้อมูลพระภิกษุสามเณรที่เข้ารับทุนการศึกษา (๖) จัดพิธีมอบทุน (๗) จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ (๘) เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน	๒	๑๑	๒๘	๖๑๖
๖	โครงการส่งเสริมการดำเนินงานและบริหารกองทุน (งบบริหารจัดการกองทุน) (๑) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี (๒) จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง รวมไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง/ปี (๓) จัดประชุมคณะทำงาน ๕ รวม ๕ ครั้ง/ปี (๔) พัฒนาเว็บไซต์กองทุนฯ ๑ ระบบ/ปี (๕) ติดตามประเมินผล จำนวน ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓๓	๒๘	๒,๗๗๒

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
๗	การจัดทำข้อมูลการร้องเรียน (๑) ตรวจสอบข้อมูลการร้องเรียนจากช่องทางต่าง ๆ (ช่องทางโทรศัพท์/โทรสาร เว็บไซต์กองทุนฯ เว็บไซต์กรมการศาสนา และช่องทางตามที่อยู่กองทุนฯ) (๒) รายงานข้อร้องเรียนเป็นรายเดือน เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบ (๓) รายงานข้อร้องเรียนเป็นรายไตรมาส เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑	๑๒	๗	๘๔
๘	การรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงิน (๑) ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณของกองทุน (แบบรายเดือน) ร่วมกับกลุ่มการคลัง (๒) ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณของกองทุน (แบบรายไตรมาส) ร่วมกับกลุ่มตรวจสอบภายใน (๓) รายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาสนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบ (๔) สรุปและรายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑	๔๘	๓๕	๑,๖๘๐
๙	การรายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจ ของกองทุนฯ (๑) รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และ ภารกิจของกองทุนฯ (๒) รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของ กองทุนฯ เป็นรายเดือน เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบ (๓) รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของ กองทุนฯ เป็นรายไตรมาส เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑	๔	๒๑	๘๔

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
๑๐	<p>การดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยง</p> <p>(๑) จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ</p> <p>(๒) วิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ</p> <p>(๓) นำเสนอคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ</p> <p>(๔) ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง</p> <p>(๕) ติดตามและประเมินโดยการประเมินผลการควบคุมด้วยตนเอง (Control Self Assessment : CSA) และการประเมินการควบคุมอิสระทั่วทั้งองค์กร (Independent Assessment : IA) และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองตามระเบียบ คตง. ข้อ ๖</p> <p>(๖) รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ</p>	๒	๘	๗๐	๑,๑๒๐
๑๑	<p>การดำเนินด้านการตรวจสอบภายใน</p> <p>(๑) ประสานกลุ่มตรวจสอบภายในของต้นสังกัดเพื่อจัดทำกฎบัตรการตรวจสอบภายในของกองทุนฯ</p> <p>(๒) นำเสนอกฎบัตรการตรวจสอบภายในของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ</p> <p>(๓) รายงานผลการตรวจสอบภายใน (ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในของต้นสังกัดแล้ว) และมีการประชุมปิดการตรวจสอบภายในระหว่างผู้บริหารกองทุนฯ กับผู้ตรวจสอบภายใน ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ</p>	๑	๒	๒๑	๑๐๕

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
๑๒	การดำเนินงานด้านระบบบริหารจัดการสารสนเทศ (๑) วิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล (แผนระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัล (แผนรายปี) ของกองทุนฯ (๒) นำเสนอแผนแม่บทสารสนเทศ และแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ของกองทุนฯ (๓) เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ (๔) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ (๕) รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	๒	๘	๔๙	๗๘๔
๑๓	การดำเนินงานด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) (๒) วิเคราะห์และจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร (แผนระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร (แผนรายปี) ของกองทุนฯ (๓) นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ (๔) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ (๕) รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	๒	๘	๔๙	๗๘๔

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
๑๔	<p>การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>(๑) วิเคราะห์/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ (แผนระยะยาว) และจัดทำแผนปฏิบัติการ (แผนรายปี) และประมาณการรายจ่ายประจำปี ของกองทุนฯ</p> <p>(๒) นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ของกองทุนฯ เพื่อให้ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ</p> <p>(๓) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ</p> <p>(๔) รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของ กองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ</p>	๓	๑๒	๗๐	๒,๕๒๐
๑๕	<p>การประเมินผู้บริหารกองทุนฯ</p> <p>(๑) จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีงบประมาณ และเสนอผู้บริหาร (ต้นสังกัด) รับทราบและลงนาม</p> <p>(๒) จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ของกองทุนฯ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และ เป้าหมายระดับองค์กร</p> <p>(๓) จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ โดยกำหนดตัวชี้วัดและระดับค่าเป้าหมายที่ สอดคล้องกับกรอบการประเมิน</p> <p>(๔) นำเสนอคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารระดับสูง และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการ ปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ รับทราบเพื่อพิจารณามอบหมายผู้ที่ทำการประเมินผู้บริหารระดับสูง ของกองทุนฯ</p>	๒	๓	๒๘	๑๖๘

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน
		(คน/๑ ครั้ง)	ครั้ง	(ชั่วโมง/๑ ครั้ง)	(ชั่วโมง)
	(๕) จัดทำแบบสรุปประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) (หลังจากดำเนินการประเมินเรียบร้อยแล้ว) นำเสนอผู้บริหารต้นสังกัด และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ				
๑๖	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อประกอบการประเมินการดำเนินงานของกองทุนฯ (๑) รวบรวมผลการดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน (๒) สรุปผลการดำเนินงานฯ เป็นรูปเล่มตามแบบฟอร์มที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๓) จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานฯ ให้กรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา	๓	๖๐	๑๔	๒,๕๒๐
๑๗	ยุทธศาสตร์คะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ (๑) ตรวจสอบผลคะแนนรายงานผลการดำเนินงาน (ฉบับเบื้องต้น) ที่กรมบัญชีกลางจัดส่งให้กองทุนฯ (๒) จัดทำรายงานยุทธศาสตร์คะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ พร้อมจัดส่งข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการยุทธศาสตร์ฯ (๓) ประสานบริษัทที่ปรึกษา เพื่อหารือคะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ	๓	๑	๗๐	๒๑๐
๑๘	การจัดทำเอกสารเพื่อเสนอของบประมาณประจำปี ของกองทุนฯ - จัดทำแบบสรุปค่าของบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งกรมบัญชีกลางเพื่ออนุมัติประมาณการรายจ่ายประจำปี	๒	๕	๔๙	๔๙๐
				รวม	๒๐,๘๖๑

เวลาทำงานมาตรฐานในการปฏิบัติงาน/คน/ปี ในเวลาราชการ = ๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ = $\frac{\text{จำนวนผู้ปฏิบัติงาน (คน)} \times \text{ปริมาณงาน (ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น (ชั่วโมง)}}{\text{เวลามาตรฐานต่อคนต่อปี (ชั่วโมง)}}$ = $\frac{\text{เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาท)}}{\text{เวลามาตรฐานต่อคนต่อปี (นาท)}}$

จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ = $\frac{๒๐,๘๖๑ \text{ ชั่วโมง}}{๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง}} = ๑๕.๑๑ \text{ อัตรา}$

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ชั้น ๒
เลขที่ ๑๐ ถนนเทียมร่วมมิตร แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ ๑๐๓๑๐

