



แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

สำนักงาน ก.ค.ศ.  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### หลักการและเหตุผล

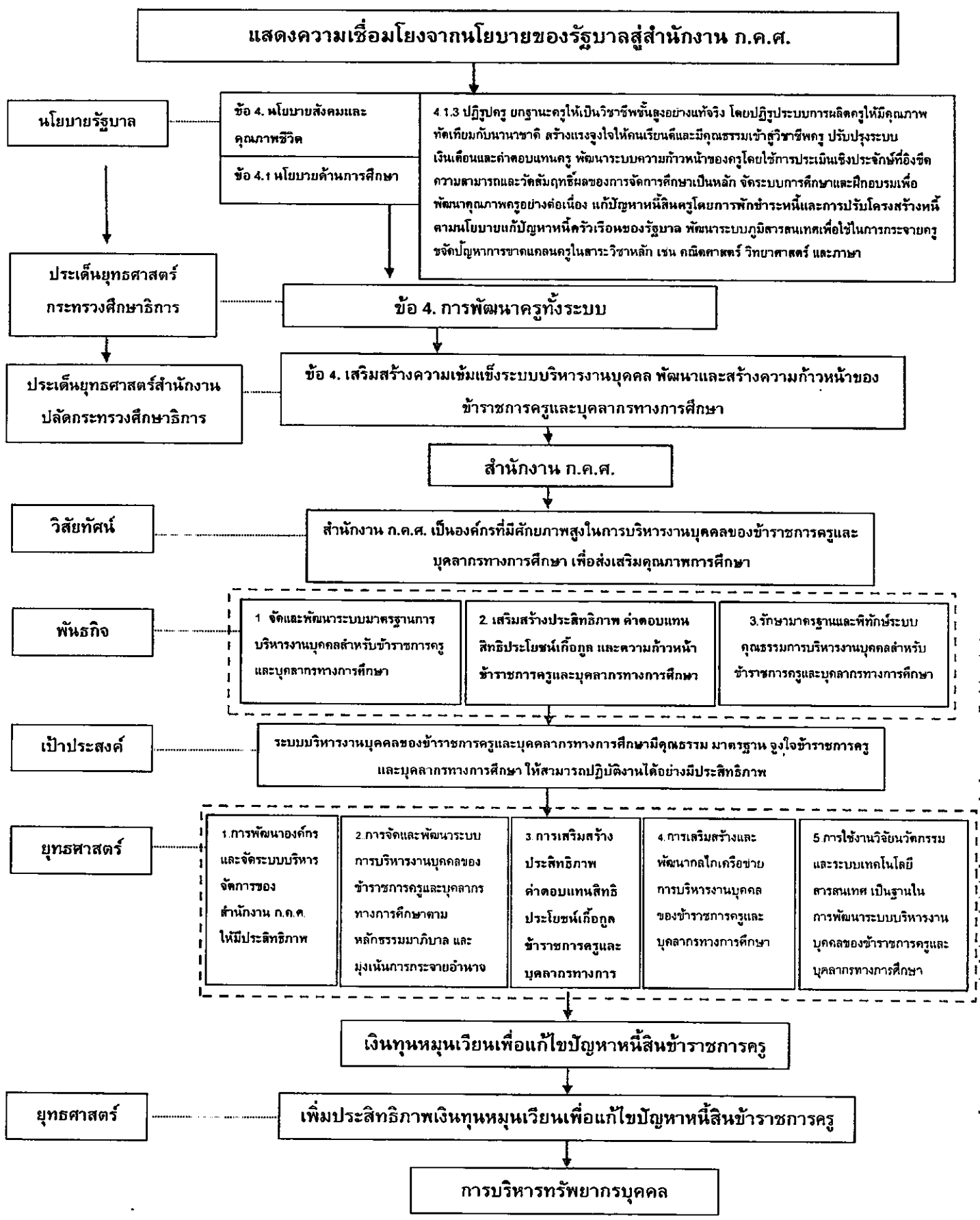
จากการที่รัฐบาลได้ประกาศนโยบายและดำเนินการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ เป็นต้นมา นับเป็นช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงระบบราชการไทยเป็นอย่างมาก องค์กรในภาคราชการได้มีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ เรื่อง เช่น การปฏิรูประบบราชการ การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ในภาครัฐ เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้เป็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ผลกระทบต่างๆ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ เหล่านี้ทำให้หน่วยงานในภาคราชการต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนภายใต้ยุทธศาสตร์การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งหน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องเตรียมในด้านการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งการปรับเปลี่ยนด้านการบริหาร “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านของการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือค่านิยมในการปฏิบัติราชการ และในด้านของการจัดระบบบริหารกำลังคนในส่วนราชการให้มีความยืดหยุ่น และจะต้องมีการประเมินและติดตามผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

ทรัพยากรทางการบริหารมี ๔ ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์/บุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรทั้งหลายประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อนอย่างในปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการคาดหมายมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี องค์กรต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จและสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นถึงความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและความชำนาญ ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงานไปยังบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องได้ ในกรณีนี้

สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลักดันการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดต่อไป

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ นี้จัดทำขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุน



### สถานะของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

#### ๑. สภาพทั่วไปของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

การดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู เป็นการตอบสนองตามนโยบายของรัฐบาลในการช่วยเหลือข้าราชการครูที่เดือดร้อนจากภาวะหนี้สิน เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ จนถึงปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการครูสายผู้สอนได้กู้ยืมเงินไปชำระหนี้แล้วผ่อนชำระคืนเป็นรายงวด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการดำรงชีวิตและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู เป็นงานหนึ่งในภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๑๒๘๙/๒๕๕๑ เรื่อง การจัดหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ มีหน้าที่ความรับผิดชอบและแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย กับ ๔ กลุ่ม ดังนี้

- ๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ๒ กลุ่มบริหารเงินทุนหมุนเวียน
๓. กลุ่มติดตามการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียน
๔. กลุ่มกองทุนส่งเสริมครูและสวัสดิการ
๕. กลุ่มการเงินและบัญชี

#### ๒. อัตรากำลัง

บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมาบริการ และพนักงานทุนหมุนเวียน สถานที่ปฏิบัติงานคือ ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ชั้น ๖ อาคารรัชมังคลาภิเษก ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กระทรวงศึกษาธิการ ๑๐๓๐๐

อัตรากำลังปัจจุบัน				
กลุ่มงาน	ข้าราชการ		พนักงาน เงินทุน	รวม
	โครงสร้าง	ปฏิบัติงานจริง		
ผู้อำนวยการภารกิจ	๑	๑	-	๑
กลุ่มบริหารเงินทุนหมุนเวียน	๔	๔	๒	๖
กลุ่มติดตามการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียน	๓	๓	๓	๖
กลุ่มกองทุนส่งเสริมครูและสวัสดิการ	๓	๓	๒	๕
กลุ่มการเงินและบัญชี	๒	๑	๕	๖
กลุ่มบริหารงานทั่วไป	๕	๕	๓	๘
รวม	๑๘	๑๗	๑๕	๓๒

### ๓. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคล

นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการบริหารด้านอื่นๆ ของหน่วยงาน เช่น ฐานข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ระบบจัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการ เป็นต้น

#### ด้านการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคล

นำแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังคนมาใช้ในการกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม การจ้างบุคคลภายนอกมาปฏิบัติงานในบางหน้าที่แทนการจ้างบุคลากรประจำ (Outsourcing) ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล

นำระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด มาใช้ในสรรหาและคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ตลอดจนนำเรื่อง Competency มาใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถมาปฏิบัติงาน

#### ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร และกำหนดให้การพัฒนาดังกล่าว ครอบคลุมทั้งด้านทักษะ ความรู้ จรรยาบรรณ จริยธรรม และวุฒิภาวะทางอารมณ์ รวมทั้งครอบคลุมความหลากหลายประเภทของการพัฒนา

#### ด้านสวัสดิการและบุคลากรสัมพันธ์

มุ่งส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีโดยนำหลักการของการจัดทำแผนสร้าง ความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ ในการจัดหาระบบสวัสดิการ ทั้งด้านสุขภาพและอื่นๆ ที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกระดับ

### ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารผลตอบแทน

นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานหรือ Performance Management ซึ่งเป็นการกำหนดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความพยายามและความทุ่มเทที่จะส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานว่าควรได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้างเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีการสรุปผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่น ความทุ่มเทในการทำงานและมีพฤติกรรมที่ดี ทำให้มีผลงานดีเด่นเกิดขึ้นในหน่วยงาน องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

### ๔. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลยึดตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

HR Scorecardตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.

ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

“เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานราชการ โดยให้เกิดมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือสนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นให้บริการอยู่”

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังนี้

#### ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

- มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- มีการวางแผนการบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)

- มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรฐานการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้  
ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความ  
คงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน

- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการ  
บริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและ  
ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง  
การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and  
Timeliness)

- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และ  
นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเหมาะสม  
รายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน  
ความคุ้มค่า (Value for Money)

- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วน  
ราชการ (Retention)

- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ  
มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน  
แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น  
สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิผลและความคุ้มค่า  
มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ  
ถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของ  
ส่วนราชการ



### ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

### คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและให้บริการ ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

## ๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู (SWOT)

### จุดแข็ง (Strength)

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน
- บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานสูง
- ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร
- มีการพัฒนาบุคลากร

### จุดอ่อน (Weakness)

- ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการติดตามหนี้
- มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ
- ขาดการพัฒนาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง
- พนักงานเงินทุนหมุนเวียนมีอัตราการลาออกสูง เพราะได้งานที่คาดว่าจะมีความมั่นคงในอนาคต
- ขาดบุคลากรที่มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

### โอกาส (Opportunity)

- ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม
- มีนโยบายด้านการแก้ไขปัญหานี้สิ้นข้าราชการครูชัดเจน
- มีเครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ
- มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ
- มีระเบียบและกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

### อุปสรรค (Threat)

- การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้งทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน
- ระเบียบ กฎหมายของหน่วยงานอื่น ส่งผลต่อการดำเนินงานทำให้มีข้อจำกัดไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- พนักงานของ ๓.๓.๓. และเจ้าหน้าที่หน่วยงานต้นสังกัดบางแห่งของข้าราชการครู ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สิ้นข้าราชการครู สรุปผลได้ว่าควรดำเนินการตามประเด็นดังนี้

๑. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. จัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
๓. การสรรหาบุคลากรต้องมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ และตรงตามภาระงาน
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒  
ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู มีศักยภาพและสมรรถนะสูง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

พันธกิจ

๑. การบริหารอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
๔. ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนารอบอัตรากำลังและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน
๓. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๒. ทรัพยากรบุคคลทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ทรัพยากรบุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียน

เป้าหมายการวัดและติดตามการประเมินผล ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๓ ควรมีเกณฑ์ดังนี้

เชิงคุณภาพ

๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอและพร้อมในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๓. มีระบบตัวชี้วัด (KPI) ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เชิงปริมาณ

๑. ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
๒. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
๓. จำนวน/แบบของตัวชี้วัด (KPI) ที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

กิจกรรม/วิธีดำเนินงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน  
กิจกรรม ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลัง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง  
กิจกรรม การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียน  
กิจกรรม จัดทำระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน,

ระยะเวลาดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

งบประมาณ

งบประมาณเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงานและมีระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้เงินทุนหมุนเวียนดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

**ดัชนีวัดผลสำเร็จ**

ดำเนินการตามกิจกรรมแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนดไว้

**การติดตามประเมินผลและสรุปรายงาน**

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการติดตาม ประเมินผล เป็นรายไตรมาสและสรุปรายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีบัญชี

กิจกรรม ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)		รวม	งบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท) ทิศนิยม ๔ ตำแหน่ง			ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑		๒๕๖๒
๑	ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลัง	จำนวนครั้ง	๑	๑	๓	๓๐๐๐	๓๐๐๐	๓๐๐๐	๕๐๐๐	ภารกิจ กองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)		รวม	งบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท) ทิศนิยม ๔ ตำแหน่ง			ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑		๒๕๖๒
๑	การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	๓๒	๓๒	๙๖	๓๐๐๐	๓๐๐๐	๓๐๐๐	๕๐๐๐	ภารกิจ กองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วัตถุประสงค์และประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)		รวม	งบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท) ทิศนิยม ๔ ตำแหน่ง			ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑		๒๕๖๒
๑	จัดทำระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้ง	๒	๒	๖	๓๐๐๐	๓๐๐๐	๓๐๐๐	๕๐๐๐	ภารกิจ กองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา