



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**



ได้รับความเห็นชอบจากการประชุม
คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนฯ
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มิ.ย. ๖๗

**กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา**

คำนำ

กระทรวงวัฒนธรรม โดยกรมการศาสนา ได้เสนอขอจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๑ ในการนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๐ เห็นชอบในหลักการจัดตั้งกองทุนฯ ไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อสนับสนุนการเดินทางไปแสวงบุญ ณ สังเวชนียสถาน ๔ ตำบล และสนับสนุนการดำเนินการ ในกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือปฏิบัติตามระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ กองทุนจัดตั้งขึ้นภายในสำนักพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม กรมการศาสนา ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ การจัดตั้งกองทุนฯ จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล นับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงได้ดำเนินการจัดทำ และทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ การดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาและเป้าหมายแห่งความสำเร็จของกองทุนฯ ที่ตั้งไว้

สารบัญ

หน้า

คำนำ		
ส่วนที่ ๑	บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๔
	๑.๑ ภารกิจกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๔
	๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๔
	๑.๓ โครงสร้างการบริหารงาน กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๖
	๑.๔ โครงสร้างและอัตรากำลังกลุ่มงาน กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๗
ส่วนที่ ๒	การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๙
	๒.๑ สถานะการณปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ	๙
	๒.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา)	๑๐
ส่วนที่ ๓	แนวคิดและหลักการในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๑๒
	๓.๑ กำหนดกรอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
	๓.๒ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
	๓.๓ วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
ส่วนที่ ๔	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๒๗
	และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
	กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	
	๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗
	๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗
	๔.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗
	๔.๔ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๘
	๔.๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
	กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๒๙
	๔.๖ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
	กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๓๒
	คำจำกัดความหรือสูตรคำนวณ	๓๘
ภาคผนวก		๔๒

ส่วนที่ ๑

บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๑.๑ ภารกิจกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เป็นกองทุนที่ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล โดยสังกัดอยู่ในสำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม กองทุนจัดตั้งขึ้นในลักษณะทุนหมุนเวียน ดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน ดังนี้

(๑) เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา

(๒) เพื่อใช้ดอกผลของเงินทุนในการบริหารจัดการส่งเสริมให้พระสงฆ์และพุทธบริษัท ไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล เพื่อประโยชน์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพระคุณเจ้าผู้ประกอบคุณงามความดีต่อประเทศชาติ เพื่อให้เป็นรางวัลชีวิตและเพื่อใช้เงินต้นในกรณีจำเป็น

(๓) เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีให้กับคนในชาติ ให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ศาสนา หากแต่ทุกศาสนามีสิทธิได้รับการดูแลอย่างทัดเทียมกัน

(๔) เพื่อเป็นการน้อมมา รับสนองต่อพระราชปณิธาน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงมีพระเมตตาในการสถาปนาจัดตั้งกองทุนเผยแผ่พระธรรมในพระพุทธศาสนาตามพระราชประสงค์เฉลิมพระเกียรติ ในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา ๗๒ พรรษา

(๕) สนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกองทุน ส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๑.๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมและพัฒนากิจการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๑.๒.๒ พันธกิจ (Missions)

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการดำเนินกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน

๑.๒.๓ เป้าประสงค์ (Goal)

๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพ พระสงฆ์ พุทธศาสนิกชน บุคลากรทางศาสนา และองค์กรหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย

๑.๒.๔ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆมณฑล ๔ ตำบล
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย
- (๕) พัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ

๑.๒.๕ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ พุทธศาสนิกชน บุคลากรทางศาสนา และองค์กรหน่วยงานองค์กรภาคีเครือข่ายด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ส่งเสริมให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางศาสนาผ่านกิจกรรมการไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆมณฑล ๔ ตำบล และศาสนสถานสำคัญทางพระพุทธศาสนาในต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : พัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ บุคลากรทางศาสนา โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายทางศาสนามีบทบาทนำในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านพระพุทธศาสนา

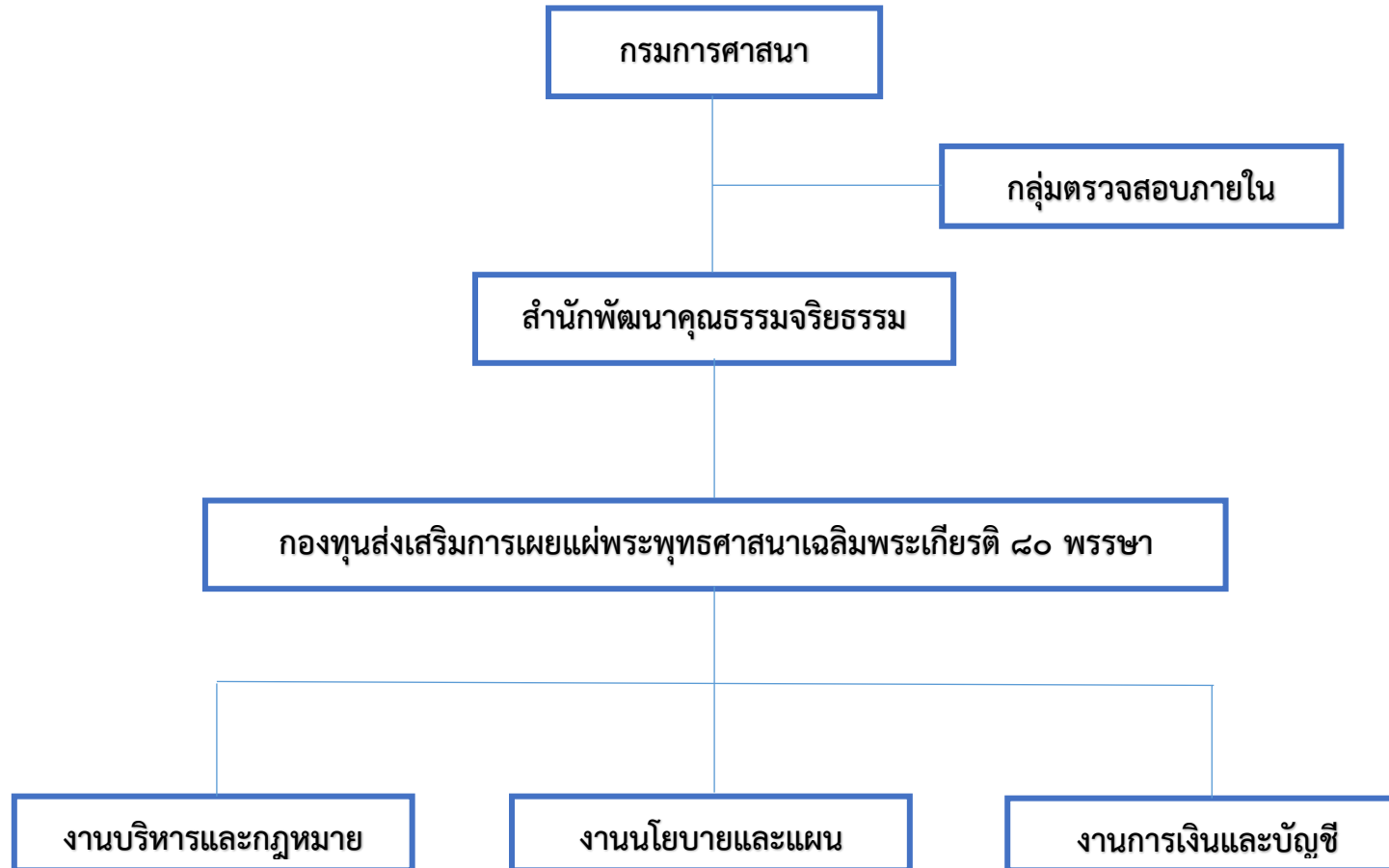
(๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ส่งเสริม สนับสนุนสร้างสรรค์ องค์ความรู้และนำนวัตกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

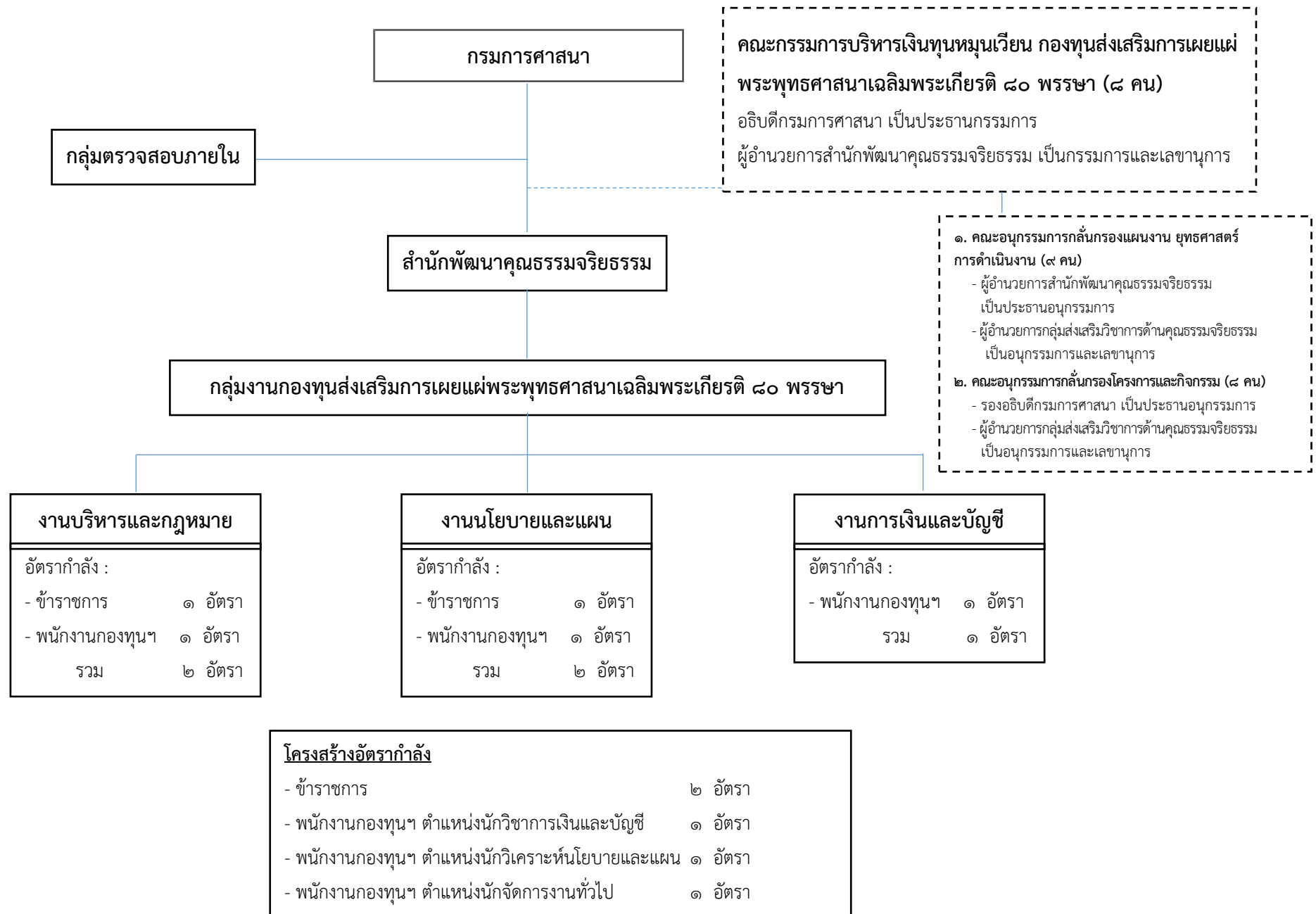
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาระบบการดำเนินงานกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : นำเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการกองทุนฯ

๑.๓ โครงสร้างการบริหารงาน กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา



๑.๔ โครงสร้างและอัตรากำลังกลุ่มงาน กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา



กรอบอัตรากำลังกลุ่มงาน กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ 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	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 สถานะการณปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ

๒.๑.๑ สถานะการณปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ

(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

(๓.๑) งานบริหารและกฎหมาย

- พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

(๓.๒) งานนโยบายและแผนงาน

- พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(๓.๓) งานการเงินและบัญชี

- พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ

(๑) พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อกองทุนฯ และผู้รับบริการ

(๒) เสริมสมรรถนะ ทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นด้านระเบียบข้อกฎหมาย การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ

(๓) พัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีทักษะด้านดิจิทัล และพัฒนาระบบให้บริการ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรของกองทุนฯ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(๕) นำระบบเทคโนโลยีหรือระบบอื่นๆ มาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณภัยพิบัติตามธรรมชาติ โรคระบาด หรือเหตุสุดิวสัย

๒.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา)

รายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ฉบับสมบูรณ์ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ประกอบด้วย การประเมิน ๖ ด้าน มีตัวชี้วัด ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้าน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้
๑. ด้านการเงิน	- ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด -	-	-
๒. ด้านการสนองประโยชน์ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	๒๐	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๑ พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนที่เดินทางไป ประกอบศาสนกิจ ณ สิ่งเวชนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล	๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๒ ผู้ยื่นคำขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ เพื่อกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๓ ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเผยแผ่ พระพุทธศาสนาในประเทศไทย	๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒ ความสำเร็จในการติดตามพระสงฆ์ที่เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจ ณ สิ่งเวชนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล	๕	๕.๐๐๐๐
๓. ด้านการปฏิบัติการ	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๖	๔๕	๕.๐๐๐๐
	๓.๒ ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๑๕	๕.๐๐๐๐
	๓.๓ ความสำเร็จของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของภาคี เครือข่ายกองทุนฯ	๑๕	๕.๐๐๐๐
๔. การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน	๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	๑๕	๓.๓๗๕๐
	๔.๒ การตรวจสอบภายใน	๕	๒.๘๐๐๐
	๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	๕	๒.๕๒๕๐
๕. การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	๑๐	๓.๙๓๔๔
	๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	๓.๙๕๐๐
๖. การดำเนินงานตาม นโยบายรัฐบาล/ กระทรวงการคลัง	๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	๑๐	๓.๐๐๐๐
	๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	๕	๑.๐๐๐๐
	๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	๕	๕.๐๐๐๐
	น้ำหนักรวม	๑๐๐	
	คะแนนเฉลี่ย		๔.๔๔๙๗
	ปรับลดตามเงื่อนไข		๐.๒๒๐๐
	คะแนนเฉลี่ยหลังปรับลด		๔.๒๒๙๗

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมบัญชีกลางได้แจ้งผลประเมินการดำเนินงานของกองทุนฯ ฉบับสมบูรณ์ มีคะแนนผลการประเมิน ที่ระดับ ๔.๒๒๙๗ คะแนน เมื่อนำผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบการประเมินของกรมบัญชีกลางมาประกอบในการวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่าการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลพัฒนา โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีคะแนนการประเมิน ๓.๙๕๐๐ คะแนน อย่างไรก็ตาม กรมบัญชีกลางได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ทุณหมนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๕๐๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ทุณหมนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทุณหมนเวียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๑๐๐ และมีการจัดทำรายงานตามแผนที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ เป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดร้อยละ ๑๐๐ (เทียบกับเป้าหมายเท่านั้น) นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายยังไม่ครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) และไม่มีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของทุณหมนเวียน

(๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ทุณหมนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทุณหมนเวียนได้จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุณหมนเวียน รวมทั้งมีการแจ้งเวียนให้ผู้บริหารทุณหมนเวียน และหน่วยงานภายในทุณหมนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของทุณหมนเวียน

ส่วนที่ ๓

แนวคิดและหลักการในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 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. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่สอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ</p> <p>๓. มีแผนการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของกองทุนฯ</p>	<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ยังไม่ สอดคล้องกับทิศทาง นโยบายและเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p>
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีการพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อการสร้างเสริม การเรียนรู้หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ รายงานประจำปี สื่อสังคมออนไลน์ เกี่ยวกับกองทุนฯ</p> <p>๓. มีการทบทวนข้อบังคับกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่เอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. มีการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมถูกต้อง และทันเวลา</p> <p>๕. มีงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากร บุคคลในอนาคต</p>	<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ไม่มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. มีการประเมินผลงานบุคลากรอย่างมีระบบและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. มีการสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการให้บริการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ยังไม่มีผลการประเมินการให้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. ระบบและกลไกด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความพร้อมรับผิด</p> <p>๒. ระบบและกลไกด้านการสรรหาบุคลากรกองทุนฯ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความพร้อมรับผิด</p>	<p>มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>-</p>
<p>มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>๑. มีการดำเนินการตามมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรและมีการติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร เช่น ห้องประชุม คอมพิวเตอร์ ฯลฯ</p>	<p>มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>พื้นที่ในการปฏิบัติงานจำกัดส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ บุคลากรกองทุนฯ</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>การจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ มีนโยบายความสอดคล้องและเชื่อมโยงแผนระดับต่างๆ ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓</p>	<p>มิตินี้ ๑ - มิตินี้ ๕</p> <p>สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้บุคลากรกองทุนฯ ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจให้ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>

พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตลอดจนสอดคล้องกับมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบ ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและ สนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะ ด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โอกาส

อุปสรรค

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำประเด็น **๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี** ด้านการพัฒนาเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ข้อ ๓ การปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ที่สนองตอบการเรียนรู้ต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ ข้อ ๖ การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ โดยพัฒนาปรับปรุงระบบ วิธีการปฏิบัติราชการทันสมัย **๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายเหตุที่ ๑๒** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ ประชาชน โดยสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริม การปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล **๓) มติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐** เห็นชอบให้ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุน การพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและ ราชการมาประกอบในการวางแผนกระบวนการ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลให้การ บริหารจัดการกองทุนฯ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการ ของประชาชน และผู้มารับบริการ อย่างแท้จริง ทั้งด้านความคุ้มค่า ความสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม

<p>มติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำประเด็น ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๓</u> การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ <u>ข้อ ๖</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐบริหารกำลังคนยึดระบบคุณธรรม โดยปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา</p>	
โอกาส	อุปสรรค
<p>๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล ๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและราชการ มาประกอบในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประโยชน์เพื่อส่วนรวมมีน้ำใจในการให้บริการ และมีความพร้อมเท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรของกองทุนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ นำไปสู่การบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพ</p>	
<p>มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๓</u> การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ <u>ข้อ ๖</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา</p>	

<p>เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้นำหน่วยงานภาครัฐบริหารกำลังคนยึดระบบคุณธรรม โดยปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา รวมทั้งรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริต และประพฤติมิชอบ มาประกอบในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p>	
<p style="text-align: center;">โอกาส</p>	<p style="text-align: center;">อุปสรรค</p>
<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>มีการนำประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๕</u> การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ ผ่านกลไกต่าง ๆ และ <u>ข้อ ๖</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้นำหน่วยงานภาครัฐปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์เพื่อส่วนรวม พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา มาประกอบในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล</p>	

๓.๓ วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ในปีที่ผ่านมา กองทุนฯ ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีภาพรวมผลการดำเนินงานดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๑	ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานจำนวน ๑ ครั้ง	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน	กองทุนฯ ได้ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีเพื่อใช้สรรหาตามกรอบอัตรากำลัง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๒	แผนการสรรหาคณาจารย์ตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อภารกิจขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	แผนการสรรหาคณาจารย์จำนวน ๑ แผน	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารบุคคล	กองทุนฯ ได้ดำเนินการตามแผนเพื่อสรรหาคณาจารย์ (พนักงานกองทุนฯ) ตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามข้อบังคับกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ว่าด้วย พนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ อัตรากำลัง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	กระบวนการสรรหาคณาจารย์ต้องได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและอัตรากำลังจากกรมบัญชีกลาง ก่อนดำเนินการสรรหาคณาจารย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรอบพนักงานกองทุนฯ ที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๓	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (จัดโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอกกรม)	บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายในหรือภายนอกกองทุนฯ	บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในโครงการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร “ดัชนีชี้วัดการส่งเสริมคุณธรรม” ในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวฟ้า ศรีเมือง ๒. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่ากับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๔	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่เป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากกลุ่มบริหารบุคคล	บุคลากรกองทุนฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของพนักงานกองทุนฯ ของปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่ากับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	การวางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) และการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศาสนา ซึ่งอาจยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรกองทุนฯ
๕	โครงการพัฒนาสมรรถนะและบุคลากรกรมการศาสนา	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากกลุ่มบริหารบุคคล	บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในโครงการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร “ดัชนีชี้วัดการส่งเสริมคุณธรรม” ในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวฟ้า ศรีเมือง ๒. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผล	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
					การดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	
๖	โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรม วันธรรมสวนะ	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายในกรมการศาสนา	<p>บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วมโครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรม วันธรรมสวนะ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ เข้าร่วมโครงการ ณ วัดกำแพง เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ๒. นางสาวฟ้า ยิ่งเรือง เข้าร่วมโครงการ ณ วัดบึงทองหลาง เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ๓. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ เข้าร่วมโครงการ ณ วัดพระราม ๙ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ๔. นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ เข้าร่วมโครงการ ณ วัดพรหมวงศาราม เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๕. นางสาวฟ้า ศรีเมือง เข้าร่วมโครงการ ณ วัดบำเพ็ญเหนือ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ๖. นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ เข้าร่วมโครงการ ณ วัดราชนันทาราม เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ๗. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ เข้าร่วมโครงการ ณ วัดกำแพงบางจาก เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ๘. นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ เข้าร่วมโครงการ ณ วัดไผ่ตัน เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ <p>ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐</p>	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๗	โครงการสวดมนต์ข้ามปี	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรมการศาสนา	บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วม โครงการสวดมนต์ข้ามปี ถวายพระราชกุศล เสริมสิริ มงคลทั่วไทย เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ราย คือ ๑.นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ ๒.นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ๓.นางสาวฟ้า ยังเรื่อง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการ ดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๘	โครงการจัดงานวันสำคัญทาง พระพุทธศาสนา	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรมการศาสนา	บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวันมาฆบูชา พุทธศักราช ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑.นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ ๒.นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ๓.นางสาวฟ้า ยังเรื่อง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผล การดำเนินงานเทียบกับ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๙	กิจกรรมยกย่องบุคลากรกรมการศาสนา ดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรม	บุคลากรกองทุนฯ ได้มีส่วนร่วม ในการโหวตบุคลากรดีเด่น ประจำเดือนของกรมการศาสนา จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑.นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ ๒.นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ๓.นางสาวฟ้า ยังเรื่อง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผล	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
					การดำเนินงานเทียบกับ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	
๑๐	โครงการ/กิจกรรมเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรม	บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมพิธี ทางศาสนานามหามงคละ ๕ ศาสนาถวายพระพรชัยมงคล ถวายพระราชาทุกศกแต่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ หอประชุมใหญ่ ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑.นางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ ๒.นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ๓.นางสาวฟ้า ยิ่งเรือง ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผล การดำเนินงานเทียบกับ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๑๑	กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ในหน่วยงานภาครัฐ	บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญและ กำลังใจที่ดี	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรม โดยมีการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับสถานการณ์	บุคลากรกองทุนฯ ได้ร่วม โครงการต่อต้านคอร์รัปชัน ประจำปี ๒๕๖๖ ภายใต้แนวคิด WHAT THE FACT ? “แค่สงสัย ก็เสิร์ช ACTAi เลย” เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย คือ นางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการ ดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๑๒	กิจกรรมการวันเกิด	บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี	จำนวนเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากกลุ่มบริหารบุคคล	บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมการวันเกิด โดยมีเจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการวันเกิด จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวฟ้า ศรีเมือง วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญญ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่ากับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๑๓	การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลและทบทวนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	การปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมาย และใช้เป็นเกณฑ์ ในการวัดผลความรู้ ทักษะและพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน เป็นระบบ มาตรฐานเดียวกัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกันจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องที่คณะกรรมการฯ คณะกรรมการบริหาร เงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารงานบุคคล	กองทุนฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหาร เงินทุนหมุนเวียนฯ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการดำเนินงาน เทียบกับเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๑๔	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกองทุนฯ	มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลและระบบประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคลที่ ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการ ประเมินผลในการปฏิบัติงาน	การทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกันจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทั้งคณะ กรรมการบริหารเงินทุน หมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหาร บุคคล	กองทุนฯ ได้ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ) ของผู้บริหารทุนหมุนเวียนและ พนักงานกองทุนฯ ของปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
					ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนั้น กองทุนฯ จึงมีผลการ ดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ้น ๑๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายทุกแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๓.๓.๑ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ นั้นเกิดจากการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันทุกฝ่ายและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะอนุกรรมการกองทุนฯ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ กลุ่มงานภายในกรมการศาสนา ซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ ตลอดจนตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๓.๓.๒ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) กระบวนการสรรหาบุคลากรต้องได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและอัตรากำลังจากกรมบัญชีกลาง ก่อนดำเนินการสรรหาบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรอบพนักงานกองทุนฯ ที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

(๒) การวางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) และการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศาสนา ซึ่งอาจยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรกองทุนฯ

๓.๓.๓ ข้อเสนอแนะ

(๑) กองทุนฯ ควรวางแผนการสรรหาบุคลากรโดยเสนอขออนุมัติโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งประสานกับกรมบัญชีกลางอย่างต่อเนื่อง

(๑) บุคลากรกองทุนฯ วางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) โดยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การศึกษาด้วยตนเอง เชิญบุคลากรที่มีทักษะความรู้เฉพาะด้านมาบรรยายและให้ความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อภารกิจ

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมทั้งทบทวน ปัญหา/อุปสรรค ของการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานบุคลากรของกองทุนฯ ให้บริหารและจัดการงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

(๒) พัฒนาบุคลากรกองทุนฯ บนพื้นฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย : โครงสร้างและอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับพันธกิจกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : จัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : เตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/วางแผนบริหารและทดแทนกำลังคน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : พัฒนาสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๔.๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะ เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย : การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

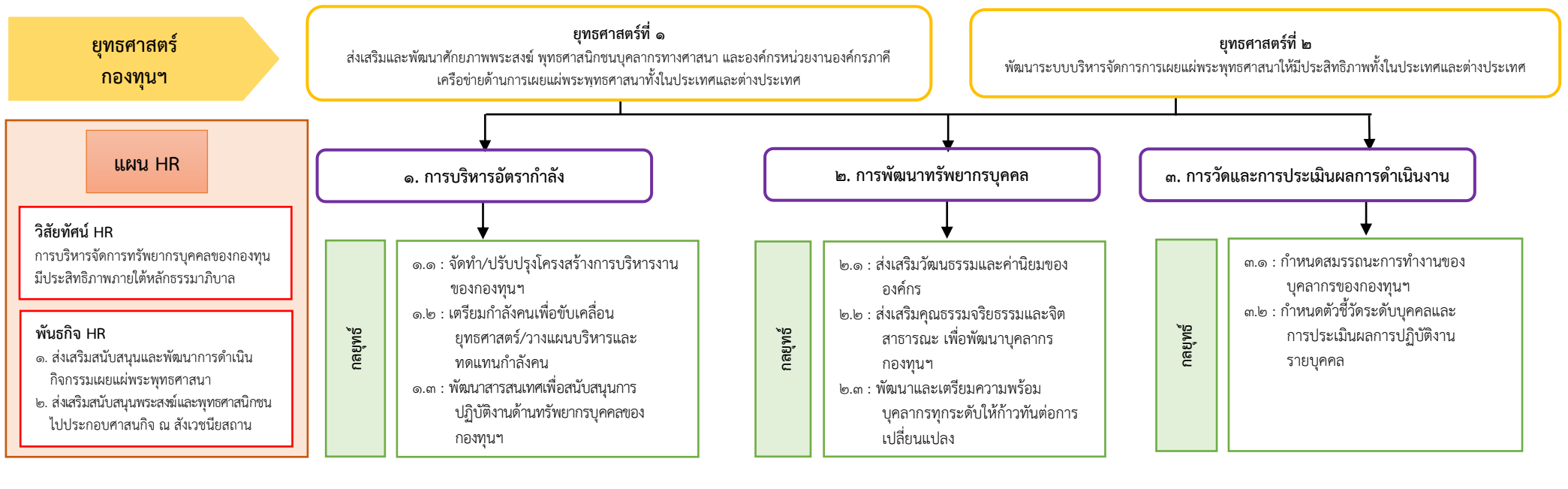
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : กำหนดสมรรถนะการทำงานของบุคลากรของกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

๔.๔ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนยุทธศาสตร์ (หลัก) กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ทิศทาง กองทุนฯ	วิสัยทัศน์ ส่งเสริมและพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	เป้าประสงค์ ๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ๔. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย ๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ๔. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และผลิตสื่อสร้างสรรค์เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย ๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ
	พันธกิจ ๑. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการดำเนินกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๒. ส่งเสริมสนับสนุนพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน		



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว/แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๔.๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย : โครงสร้างและอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับพันธกิจกองทุนฯ

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 พัฒนาศารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	- มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัยและสนับสนุนงานด้านบุคลากรของกองทุนฯ	- การจัดทำฐานข้อมูลบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	-	กลุ่มงาน กองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๒.๑ ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	- สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	- กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	-	กพร.,สส.
	- บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการดำเนินชีวิต	- กิจกรรม ๕ส	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ส	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	-	สพธ. กลุ่มงาน กองทุนฯ
๒.๒ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ	- บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะของหน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	-	หน่วยงาน ภายในและ ภายนอก กองทุนฯ
๒.๓ พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- โครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่น้อย กว่า ๑ คน	ไม่น้อย กว่า ๑ คน	ไม่น้อย กว่า ๑ คน	ไม่น้อย กว่า ๑ คน	ไม่น้อย กว่า ๑ คน	-	บค./สส. หรือ หน่วยงาน ภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย : การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๓.๑ กำหนดสมรรถนะ การทำงานของบุคลากรของกองทุนฯ	- การปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินสมรรถนะ อย่างเป็นระบบและ มาตรฐานเดียวกัน	- กำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ ของการวัดและประเมิน สมรรถนะหลัก ของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จ ของการกำหนด/ ทบทวนตัวบ่งชี้ การวัดและประเมิน สมรรถนะหลักของ บุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	-	กลุ่มงาน กองทุนฯ
๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล	- มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลและระบบประเมินผล การปฏิบัติงานผู้บริหารและ บุคลากรกองทุนฯ	- การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จ ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	-	บค., กลุ่มงาน กองทุนฯ

๔.๖ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

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	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง															
เป้าหมาย : โครงสร้างและอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับพันธกิจกองทุนฯ															
๑	๑.๑ ทบทวน/ 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 - ทบทวนโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังกองทุนฯ - เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังกองทุนฯ - เสนอคณะกรรมการ บริหารเงินทุน หมุนเวียนพิจารณาให้ ความเห็นชอบโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	ต.ค. ๖๗ พ.ย. - ธ.ค. ๖๗ ม.ค. ๖๘ ก.พ. ๖๘ มี.ค. ๖๘	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					น้ำหนัก (ร้อยละ)	
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					
										๑	๒	๓	๔		๕
๒	๑.๒ เตรียม กำลังคน เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์/ วางแผนบริหาร และทดแทน กำลังคน	- การจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	- มีอัตรากำลัง ที่สอดคล้องและ เอื้อต่อการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาและทบทวน แผนการปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล - วิเคราะห์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องและ วิเคราะห์ปัจจัย ภายใน ภายนอก อุปสรรค โอกาส ด้านทรัพยากรบุคคล - ทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคลระยะยาว และจัดทำร่าง แผนปฏิบัติ การด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล - เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่าง แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล - เสนอคณะกรรมาการ บริหารเงินทุน หมุนเวียนพิจารณาให้ ความเห็นชอบ ร่างแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. ๖๗ ม.ค. - ก.พ. ๖๘ เม.ย. ๖๘ พ.ค. ๖๘ มิ.ย. ๖๘	การพัฒนาองค์กร 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	- การจัดทำ ฐานข้อมูลบุคคล ของกองทุนฯ	- มีระบบฐานข้อมูล บุคลากรที่ ครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัยและ สนับสนุนงาน ด้านบุคลากร ของกองทุนฯ	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษารูปแบบการ จัดทำฐานข้อมูล บุคลากรของกองทุนฯ - รวบรวมข้อมูล บุคลากรของกองทุนฯ - จัดทำฐานข้อมูลที่มี องค์ประกอบครบถ้วน	ม.ค. ๖๘ ก.พ. ๖๘ มี.ค. ๖๘	ฐานข้อมูลบุคลากร กองทุนฯ สามารถ นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้บริหารกองทุนฯ ได้อย่างทันสมัย	ระดับ ความสำเร็จ ของการจัดทำ ฐานข้อมูล สารสนเทศ ด้านทรัพยากร บุคคล ของกองทุนฯ	๑	-	๓	-	๕	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย : บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง															
๔	๒.๑ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมขององค์กร	- กิจกรรม ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมของ องค์กร	- สร้างการรับรู้และ ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	กพร.,สส.	-	- ศึกษาแผนงาน กิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมขององค์กร - เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร - รายงานผลการ เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร	ต.ค. ๖๗-ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗-ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗-ก.ย. ๖๘	กองทุนฯ มีวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนการ ปฏิบัติงานให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน บุคลากร กองทุนฯ เข้าร่วม กิจกรรม	๑	-	๓	-	๕	๑๐
๕	๒.๑ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมของ องค์กร	- กิจกรรม ๕ส	- บุคลากรเป็นคนที่ คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญ และกำลังใจที่ดี	สพธ., กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- วางแผนการทำ กิจกรรม ๕ส และ กำหนดระยะเวลา การดำเนินงาน - ประชาสัมพันธ์ แผนการจัดกิจกรรม ๕ส - จัดกิจกรรม ๕ส	ต.ค. ๖๗-ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗-ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗-ก.ย. ๖๘	สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย ของบุคลากรกองทุนฯ	การจัด กิจกรรม ๕ส	๑	-	๓	-	๕	๑๐

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	
๖	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. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับหน่วยงานภายใน และภายนอกกองทุนฯ	จำนวน กิจกรรม ที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร กองทุนฯ	๑	-	๓	-	๕	๑๕
๗	๒.๓ พัฒนาและ เตรียมความพร้อม บุคลากรทุกระดับ ให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	- โครงการพัฒนา บุคลากร กรมการศาสนา	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่สอดคล้อง และสนับสนุน การดำเนินงาน ของกองทุนฯ ให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	บค./สล. หรือ หน่วยงาน ภายนอก กองทุนฯ	-	- ศึกษาแผนงาน โครงการพัฒนา บุคลากรกรมการศาสนา - เข้าร่วมโครงการ พัฒนาบุคลากร กรมการศาสนา - รายงานผลการ เข้าร่วมโครงการ พัฒนาบุคลากร กรมการศาสนา	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	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 ที่ทำท่าย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน เป้าหมาย : การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ															
๘	๓.๑ กำหนด สมรรถนะ การทำงาน บุคลากร ของกองทุนฯ	- กำหนด/ทบทวน ตัวบ่งชี้ของการวัด 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	มี.ค. - เม.ย. ๖๘ มี.ค. - เม.ย. ๖๘ มี.ค. - เม.ย. ๖๘	กองทุนฯ มีการประเมิน สมรรถนะหลัก ที่โปร่งใสและ เป็นธรรมตามตัวบ่งชี้ เชิงพฤติกรรมได้อย่าง เหมาะสมตามผล การปฏิบัติงาน สามารถที่จ่าย ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับผลงาน ในแต่ละรอบการประเมิน	ระดับ ความสำเร็จ ของการ กำหนด/ ทบทวนตัวบ่งชี้ ของการวัด และประเมิน สมรรถนะหลัก ของบุคลากร กองทุนฯ	๑	-	๓	-	๕	๕
๙	๓.๒ กำหนด ตัวชี้วัดระดับ บุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล	- การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองทุนฯ	- มีการกำหนด ตัวชี้วัดระดับ บุคคลและระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้บริหาร และบุคลากรกองทุนฯ	บค., กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาเกณฑ์ การประเมินตาม ข้อบังคับกองทุนฯ - แจกบุคลากรกองทุนฯ จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล - ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทน บุคลากรกองทุนฯ	มี.ค. และ ก.ย. ๖๘ มี.ค. และ ก.ย. ๖๘ มี.ค. และ ก.ย. ๖๘	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน ราชการที่ตรงตาม สมรรถนะหลักและ สามารถนำไปพัฒนา การปฏิบัติงานราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ในปีถัดไป	ระดับ ความสำเร็จ ของการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑	-	-	-	๕	๕

คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 336 1957 555"> <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/ทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 898 2013 1117"> <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								
ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่สามารถดำเนินการได้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 331 2013 552"> <tr> <td data-bbox="763 331 1899 416">ไม่มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</td> <td data-bbox="1899 331 2013 416">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 416 1899 501">มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๑ ฐานข้อมูล</td> <td data-bbox="1899 416 2013 501">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 501 1899 552">มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ๑ ฐานข้อมูล</td> <td data-bbox="1899 501 2013 552">ระดับ ๕</td> </tr> </table> <p>ฐานข้อมูลที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้อมูลส่วนบุคคล ๒. ประวัติการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน ๓. ประวัติการอบรม ๔. ประวัติการปฏิบัติงาน 	ไม่มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑	มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๓	มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๕		
ไม่มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๑								
มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๓								
มีฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ๑ ฐานข้อมูล	ระดับ ๕								
จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	<p>พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร/อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 911 2013 1131"> <tr> <td data-bbox="763 911 1899 995">ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ</td> <td data-bbox="1899 911 2013 995">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 995 1899 1080"></td> <td data-bbox="1899 995 2013 1080"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1080 1899 1131">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๑ คน</td> <td data-bbox="1899 1080 2013 1131">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑			มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๕		
ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑								
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๕								
จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ส	<p>พิจารณาจากจำนวนของการจัดกิจกรรม ๕ส ของกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 1251 2013 1471"> <tr> <td data-bbox="763 1251 1899 1335">ไม่มีการจัดกิจกรรม</td> <td data-bbox="1899 1251 2013 1335">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1335 1899 1420"></td> <td data-bbox="1899 1335 2013 1420"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1420 1899 1505">มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง</td> <td data-bbox="1899 1420 2013 1505">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1505 1899 1471">มีการจัดกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</td> <td data-bbox="1899 1505 2013 1471">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีการจัดกิจกรรม	ระดับ ๑			มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	ระดับ ๓	มีการจัดกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	ระดับ ๕
ไม่มีการจัดกิจกรรม	ระดับ ๑								
มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	ระดับ ๓								
มีการจัดกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	ระดับ ๕								

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 288 2013 507"> <tr> <td data-bbox="763 288 1899 336">กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวน ๑ กิจกรรม</td> <td data-bbox="1899 288 2013 336">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 336 1899 384"></td> <td data-bbox="1899 336 2013 384"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 384 1899 432">กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวน ๓ กิจกรรม</td> <td data-bbox="1899 384 2013 432">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 432 1899 480"></td> <td data-bbox="1899 432 2013 480"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 480 1899 507">กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม</td> <td data-bbox="1899 480 2013 507">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวน ๑ กิจกรรม	ระดับ ๑			กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวน ๓ กิจกรรม	ระดับ ๓			กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ระดับ ๕
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวน ๑ กิจกรรม	ระดับ ๑										
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวน ๓ กิจกรรม	ระดับ ๓										
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วม จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ระดับ ๕										
จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	<p>พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 628 2013 842"> <tr> <td data-bbox="763 628 1899 676">ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ</td> <td data-bbox="1899 628 2013 676">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 676 1899 724"></td> <td data-bbox="1899 676 2013 724"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 724 1899 772">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน</td> <td data-bbox="1899 724 2013 772">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 772 1899 820"></td> <td data-bbox="1899 772 2013 820"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 820 1899 842">มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน</td> <td data-bbox="1899 820 2013 842">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑			มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓			มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕
ไม่มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ระดับ ๑										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ระดับ ๓										
มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ระดับ ๕										
ระดับความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 932 2013 1150"> <tr> <td data-bbox="763 932 1899 979">ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ตามข้อบังคับกองทุนฯ</td> <td data-bbox="1899 932 2013 979">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 979 1899 1027"></td> <td data-bbox="1899 979 2013 1027"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1027 1899 1075">กำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ</td> <td data-bbox="1899 1027 2013 1075">ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1075 1899 1123"></td> <td data-bbox="1899 1075 2013 1123"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1123 1899 1150">จัดทำรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ครบถ้วนตามอัตรากำลัง</td> <td data-bbox="1899 1123 2013 1150">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ตามข้อบังคับกองทุนฯ	ระดับ ๑			กำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๓			จัดทำรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ครบถ้วนตามอัตรากำลัง	ระดับ ๕
ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ตามข้อบังคับกองทุนฯ	ระดับ ๑										
กำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๓										
จัดทำรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ครบถ้วนตามอัตรากำลัง	ระดับ ๕										
ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 1240 2013 1490"> <tr> <td data-bbox="763 1240 1899 1287">ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ</td> <td data-bbox="1899 1240 2013 1287">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1287 1899 1335"></td> <td data-bbox="1899 1287 2013 1335"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1335 1899 1383"></td> <td data-bbox="1899 1335 2013 1383"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1383 1899 1431"></td> <td data-bbox="1899 1383 2013 1431"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1431 1899 1490">บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</td> <td data-bbox="1899 1431 2013 1490">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๑							บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕
ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๑										
บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕										

ภาคผนวก

รายละเอียดภารกิจและการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการกิจกรรมขับเคลื่อน การเผยแผ่พระพุทธศาสนา	<p>๑. เพื่อให้วัด หน่วยงาน องค์กร เครือข่ายทางพระพุทธศาสนา และ พระภิกษุที่ได้เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจ ณ สังฆมณฑลสถาน ๔ ตำบล ได้มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา</p> <p>๒. เพื่อสร้างเครือข่ายองค์กรทาง พระพุทธศาสนา ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมเผยแผ่ พระพุทธศาสนา โดยความร่วมมือ ระหว่างบ้าน-วัด-โรงเรียน (บวร)</p> <p>๔. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การ จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา</p>	<p>สนับสนุนการจัด กิจกรรมการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของ หน่วยงานองค์กร เครือข่ายด้านศาสนา และพระสงฆ์ทั้งใน ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค จำนวน ๓๐ กิจกรรม/โครงการ</p>	<p>๑. จัดทำประกาศกองทุนฯ เรื่อง ขอรับ การการสนับสนุนจัดกิจกรรมเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ประจำปีงบประมาณ</p> <p>๒. ปิตรีบโครงการ/กิจกรรม</p> <p>๓. ตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรอง โครงการ/กิจกรรม เพื่อนำเสนอคณะ กรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา</p> <p>๔. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา โครงการฯ</p> <p>๕. ประกาศผลการพิจารณาโครงการฯ</p> <p>๖. จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ผู้ผ่านการ พิจารณาเพื่อจัดดำเนินโครงการฯ</p> <p>๗. ติดตามผลการดำเนินโครงการฯ (คำนวณจากร้อยละความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)</p> <p>๘. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการฯ</p> <p>๙. เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบผล การดำเนินงาน</p> <p>หมายเหตุ : ในแต่ละปีงบประมาณ อาจจะมีประกาศกองทุนฯ และ กระบวนการดำเนินงาน มากกว่า ๑ ครั้ง ขึ้นอยู่กับวงเงินงบประมาณ</p>	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑,๘๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒	โครงการส่งเสริมพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะเสนีสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดียและเนปาล	<p>๑. เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และเป็นการน้อมมา รับสนองต่อพระราชปณิธานที่ทรงมีพระเมตตาในการสถาปนาจัดตั้งกองทุนเผยแผ่พระธรรมในพระพุทธศาสนาตามพระราชประสงค์เฉลิมพระเกียรติในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา ๗๒ พรรษา</p> <p>๒. เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุผู้ประกอบคุณงามความดีได้ไปแสวงบุญและเรียนรู้พระพุทธศาสนาจากประสบการณ์จริงในดินแดนพุทธภูมิสร้างความมั่นใจในศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา และสามารถนำมาถ่ายทอดสู่เด็กเยาวชนและประชาชน</p> <p>๓. เพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยความสะดวกผู้เดินทางไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะเสนีสถาน ๔ ตำบลประเทศอินเดีย- เนปาลให้สามารถบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมในการอำนวยความสะดวกแก่ศาสนิกชนได้</p>	- นำพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจสังกะเสนีสถาน ๔ ตำบล ณ ประเทศอินเดีย-เนปาล จำนวน ๒๐๐ รูป/คน	<p>กิจกรรม ๑ : นำพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะเสนีสถาน ๔ ตำบล ๒๐๐ รูป/คน</p> <p>๑. ขออนุมัติโครงการ</p> <p>๒. จัดตั้งคำสั่งคณะกรรมการกลั่นกรองและคัดเลือกพระสงฆ์แลพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะเสนีสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย-เนปาล</p> <p>๓. ประชุมพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกพระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ สังกะเสนีสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย-เนปาล</p> <p>๔. คัดเลือกพระสงฆ์ และพุทธศาสนิกชนจากทั่วประเทศเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ</p> <p>๕. แจกกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการคัดเลือก</p> <p>๖. ดำเนินการจัดจ้างเหมาบริการและเดินทางไปนมัสการสังกะเสนีสถานในประเทศอินเดีย- เนปาล</p> <p>๗. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการเดินทาง</p> <p>๘. ประชุมเชิงปฏิบัติการก่อนการเดินทาง</p> <p>๙. เดินทางตามกำหนดการ</p> <p>๑๐. ติดตามประเมินผลโครงการ (คำนวณร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)</p> <p>๑๑. รายงานคณะกรรมการกองทุนฯ</p>	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง มีนาคม ๒๕๖๘	๑๒,๘๙๙,๙๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ กลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			<p>- สนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดสำหรับ ผู้เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจนมัสการสังเวช นียสถาน ๔ ตำบล ณ ประเทศอินเดีย – เนปาล จำนวน ๑๖ แห่ง</p>	<p>กิจกรรมที่ ๒ : สนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ ๑๖ ศูนย์/ปี ๑. สรุปรายละเอียดศูนย์อำนวยการความ สะอาดสำหรับผู้เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจนมัสการสังเวชนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย-เนปาล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ๒. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา งบประมาณสนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ ๓. จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ ตามมติที่ประชุม คณะกรรมการฯ ๔. ติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ศูนย์อำนวยการความสะอาดฯ ๖. เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบผล การดำเนินงาน</p>	<p>เดือน ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง มีนาคม ๒๕๖๘</p>	<p>๒,๒๐๐,๐๐๐</p>	<p>กลุ่มงานกองทุนฯ กลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาคุณธรรม จริยธรรม</p>
๓	โครงการผลิตสื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้ พระพุทธศาสนาและเข้าถึงแก่นแท้ คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผ่านสื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๒. เพื่อสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชน นำความรู้จากการศึกษา</p>	<p>จำนวน ๑ งาน</p>	<p>๑. ขออนุมัติโครงการฯ ๒. ประชุมหารือการดำเนินงาน วางแผน การดำเนินงาน ๓. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ฯ ๔. ดำเนินกิจกรรม ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>เดือน ธันวาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>๑,๕๐๐,๐๐๐</p>	<p>กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาคุณธรรม จริยธรรม</p>

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		<p>พระพุทธศาสนาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้พัฒนาศักยภาพในการผลิตสื่อสร้างสรรค์ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสู่สังคม</p>					
๔	โครงการสนับสนุนศาสนทายาทสืบสานและเผยแผ่พระพุทธศาสนา	<p>๑. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรมแต่ศาสนทายาท ในการสืบสานและเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่กลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม</p> <p>๒. เพื่อถวายทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรที่กำลังศึกษาพระปริยัติธรรม ทั้งแผนกธรรม และแผนกบาลี</p>	<p>ถวายทุนการศึกษาเพื่อเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ผู้ที่ศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี</p> <p>จำนวน ๔๐๐ รูป</p>	<p>๑. จัดทำโครงการและอนุมัติดำเนินงานโครงการฯ</p> <p>๒. ประชุมคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. กำหนดกรอบรับสมัครและคัดเลือก</p> <p>๔. การประสานสถานศึกษา</p> <p>๕. การจัดทำฐานข้อมูลพระภิกษุสามเณรที่เข้ารับทุนการศึกษา</p> <p>๖. การมอบทุน</p> <p>๗. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ</p> <p>๘. เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน</p>	<p>เดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม ๒๕๖๘</p>	๒,๗๐๐,๐๐๐	<p>กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มส่งเสริมเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม</p>
๕	โครงการส่งเสริมการดำเนินงานและบริหารกองทุน (งบบริหารจัดการกองทุน)	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีระบบการดำเนินงานและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนฯ</p>	<p>- การประชุมคณะกรรมการฯ/ คณะอนุกรรมการ จำนวนรวมไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง/ปี</p> <p>- จัดจ้างพนักงานกองทุนฯ จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>- พัฒนาระบบฐานข้อมูลกองทุนฯ ๑ ระบบ/ปี</p>	<p>- จัดประชุมคณะกรรมการฯ ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง/ปี จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง/ปี จำนวนรวม ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง/ปี</p> <p>- จัดจ้างพนักงานกองทุนฯ จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>- พัฒนาระบบฐานข้อมูลกองทุนฯ ๑ ระบบ/ปี</p> <p>- ติดตามประเมินผล จำนวน ๓ ครั้ง/ปี</p> <p>- จัดซื้อวัสดุสำนักงาน ๑ ครั้ง/ปี</p>	<p>ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p>	๑,๘๐๐,๐๐๐	<p>กลุ่มงานกองทุนฯ</p>

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามประเมินผล จำนวน ๓ ครั้ง/ปี - จัดซื้อวัสดุสำนักงาน ๑ ครั้ง/ปี 				
๖	การติดตามและเผยแพร่ผลงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์เครือข่ายกองทุนฯ	<p>๑. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดด้านที่ ๒ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (๒.๒) ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘</p> <p>๒. เพื่อติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการจัดกิจกรรมเผยแผ่ของพระสงฆ์และพระสงฆ์ที่เข้าร่วมโครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายพระธรรมวิทยากร เพื่อนำไปกำหนดแนวทางและมาตรการในกระบวนการดำเนินงานให้มีความก้าวหน้า จนสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	- แผนการติดตามและเผยแพร่ผลงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์เครือข่ายกองทุนฯ จำนวน ๑ แผน และมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนติดตามฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ	<p>๑. จัดทำแผนการติดตามและเผยแพร่ผลงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์เครือข่ายกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p> <p>๒. เสนอแผนการติดตามฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>๓. ชี้แจงแนวทางการติดตามฯ ให้แก่พระสงฆ์กลุ่มเป้าหมายรับทราบ เพื่อให้พระสงฆ์กลุ่มเป้าหมายรับทราบ</p> <p>๔. ติดตามและรายงานผลการจัดกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์กลุ่มเป้าหมาย และรายงานผลให้เป็นไปตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๕. รายงานสรุปผลการติดตามฯ นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อรับทราบผลการติดตามฯ ดังกล่าวเป็นรายไตรมาส</p>	เดือน มกราคม ถึง กันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๗	การรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงิน	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาท	- รายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	<p>๑. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณของกองทุน (แบบรายเดือน) ร่วมกับกลุ่มการคลัง</p> <p>๒. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณของกองทุน (แบบรายไตรมาส) ร่วมกับกลุ่มตรวจสอบภายใน</p>	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ กลุ่มการคลังและพัสดุ และกลุ่มตรวจสอบภายใน

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๓) การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน		๓. รายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอผู้บริหาร ให้รับทราบ ๔. สรุปและรายงานด้านการเงินของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ			
๘	การรายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	- รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑. รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ ๒. รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ เป็นรายเดือน เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบ ๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๙	การดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยง	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๓)	- คู่มือบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ เล่ม - แผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ แผน	๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒. วิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๓. นำเสนอคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง	เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน (๔) การติดตามผลและการประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการให้ความเห็นชอบคู่มือบริหารความเสี่ยงและแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ - รายงานการประเมินตนเอง และแบบปย. ๑ ปย. ๒ 	<p>๕. ติดตามและประเมินโดยการประเมินผลการควบคุมด้วยตนเอง (Control Self Assessment : CSA) และการประเมินการการควบคุมอิสระทั่วทั้งองค์กร (Independent Assessment : IA) และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองตามระเบียบ คตง. ข้อ ๖</p> <p>๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ</p>			
๑๐	การดำเนินงานด้านระบบบริหารจัดการสารสนเทศ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๒) การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๔ การบริหารจัดการสารสนเทศ (๑) แผนแม่บทสารสนเทศและแผนปฏิบัติการสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - แผนแม่บทสารสนเทศของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - แผนปฏิบัติการสารสนเทศ (แผนรายปี)ของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปี ๒๕๖๖ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ 	<p>๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ (แผนระยะยาว) และแผนปฏิบัติการสารสนเทศ (แผนรายปี) ของกองทุนฯ</p> <p>๒. นำเสนอแผนแม่บทสารสนเทศและแผนปฏิบัติการสารสนเทศของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณของกองทุนฯ</p> <p>๔. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ</p>	เดือน กุมภาพันธ์ ถึงกันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	การดำเนินงานด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๒) การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ และคำบรรยายลักษณะงานของกองทุนฯ - แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร จำนวน ๑ ฉบับ - แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ๒. วิเคราะห์และจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร (แผนระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร (แผนรายปี) ของกองทุนฯ ๓. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากร และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ 	เดือน มีนาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๒	การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของ	<ul style="list-style-type: none"> - แผนยุทธศาสตร์ (แผนระยะยาว) ของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วิเคราะห์/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ (แผนระยะยาว) และจัดทำแผนปฏิบัติการ (แผนรายปี) ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ ๒. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ของกองทุนฯ เพื่อให้ 	เดือน พฤษภาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุน หมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัด ที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียน (๑) การจัดให้มีหรือทบทวน แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓-๕ ปี) และ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	- แผนปฏิบัติการ (แผนรายปี) ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ - รายงานผลการ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ รับทราบ	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ๔. รายงานผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ รับทราบ			
๑๓	การประเมินผู้บริหารกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัด ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุน หมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากร บุคคล (๑) การจัดให้มีระบบประเมินผล ผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียน	- ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ	๑. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีงบประมาณ และเสนอผู้บริหาร (ต้นสังกัด) รับทราบและลงนาม ๒. จัดทำกรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ของกองทุนฯ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนและสอดคล้องและเชื่อมโยง กับหลักเกณฑ์และเป้าหมาย ระดับองค์กร ๓. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ โดยกำหนดตัวชี้วัด	เดือน สิงหาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>และระดับค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับ กรอบการประเมิน</p> <p>๔. นำเสนอคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับสูง และแบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบเพื่อพิจารณาอนุมัติ ผู้ที่ทำการประเมินผู้บริหารระดับสูง ของกองทุนฯ</p> <p>๕. จัดทำแบบสรุปรประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการ (ผู้บริหารระดับสูง) (หลังจากดำเนินการประเมินเรียบร้อยแล้ว) นำเสนอผู้บริหารต้นสังกัด และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ</p>			
๑๔	การจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อประกอบการประเมิน การดำเนินงานของกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ครอบคลุมทุกด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	- รายงานผลการ ดำเนินงานฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ	๑. รวบรวมผลการดำเนินงานตามกรอบ หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ดำเนินงานทุนหมุนเวียน ๒๕๖๘ ๒. สรุปรผลการดำเนินงานฯ เป็นรูปเล่ม ตามแบบฟอร์มที่กรมบัญชีกลาง กำหนด ๓. จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานฯ ให้กรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา	เดือน สิงหาคม ถึง พฤศจิกายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๕	ยุทธศาสตร์คะแนนผลตัวชี้วัด การดำเนินงานของกองทุนฯ	เพื่อให้การวัดผลการดำเนินงานของ กองทุนฯ ถูกต้องและเป็นไปตาม ข้อเท็จจริง	- รายงานผลยุทธศาสตร์ คะแนนผลตัวชี้วัดการ ดำเนินงานฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ	๑. ตรวจสอบผลคะแนนรายงานผลการ ดำเนินงาน (ฉบับเบื้องต้น) ที่กรมบัญชีกลางจัดส่งให้กองทุนฯ ๒. จัดทำรายงานยุทธศาสตร์คะแนนผล ตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ พร้อมจัดส่งข้อมูลเพิ่มเติม ประกอบการยุทธศาสตร์ฯ ๓. ประสานบริษัทที่ปรึกษา เพื่อหาหรือ คะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงาน ของกองทุนฯ	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๗ ถึง มกราคม ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๖	การจัดทำเอกสารเพื่อเสนอ ของงบประมาณประจำปี ของกองทุนฯ	เพื่อจัดทำคำของบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๘ ของกองทุนฯ	- เอกสารคำของบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๘	- จัดทำแบบสรุปคำของบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ส่งกรมบัญชีกลางเพื่ออนุมัติประมาณ การรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๗	งานอื่นๆ นอกเหนือจาก ภารกิจหลักของกองทุนฯ	-	-	ตามเนิการตามที่ได้รับมอบหมาย	ตลอดปี ๒๕๖๘	-	กลุ่มงานกองทุนฯ

การกำหนดตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง เป้าหมาย : โครงสร้างและอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับพันธกิจของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ : โครงสร้างและอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ

๑. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละ ๑๐๐	จำนวนการรายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและกรอบอัตรากำลังของบุคลากรกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

๒. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ร้อยละความสำเร็จของจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และร่างแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๑๐๐	จำนวนการรายงานแผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

๓. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : การจัดทำฐานข้อมูลบุคคลของกองทุนฯ

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน	จำนวน ๑ ฐานข้อมูล	จำนวนการรายงานระบบฐานข้อมูลบุคลากรต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	จำนวนครั้งของการสร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรของบุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง

๕. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรม ๕ส

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
จำนวนการจัดกิจกรรม ๕ส ของกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	ร้อยละความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๖. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะของหน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	จำนวนการประกาศเกียรติคุณ/ยกย่องบุคลากรกองทุนฯ ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

๗. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ	ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ร้อยละความรู้ความสามารถของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์ : การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

๘. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : การกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ระดับความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๕	จำนวนการรายงานผลรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

๙. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๕	ร้อยละของผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕



**กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา
สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ชั้น 2
เลขที่ 10 ถนนเทียมร่วมมิตร แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310**

**กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา**