



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) และ
(ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**



**กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา**

คำนำ

กระทรวงวัฒนธรรม โดยกรมการศาสนา ได้เสนอขอจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๑ ในกรณี 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

ดังนั้น กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงได้ดำเนินการจัดทำ และทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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 กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เฉลิมพระเกียรติ 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	๑๑
	๓.๑ กำหนดกรอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
	๓.๒ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
	๓.๓ วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ส่วนที่ ๔	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๒๔
	และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
	กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	
	๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
	๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
	๔.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
	๔.๔ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๕
	๔.๕ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๒๖
	๔.๖ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา	๒๙
	คำจำกัดความหรือสูตรคำนวณ	๓๕
ภาคผนวก		๓๘

ส่วนที่ ๑

บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๑.๑ ภารกิจกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เป็นกองทุนที่ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล โดยสังกัด กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม กองทุนจัดตั้งขึ้นในลักษณะทุนหมุนเวียน ดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน ดังนี้

(๑) เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา 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 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๑.๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมและพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๑.๒.๒ พันธกิจ (Missions)

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการดำเนินกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา

(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 : พัฒนาศมรรณนะพระสงฆ์ บุคลากรทางศาสนา โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายทางศาสนามีบทบาทนำในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานด้านพระพุทธศาสนา

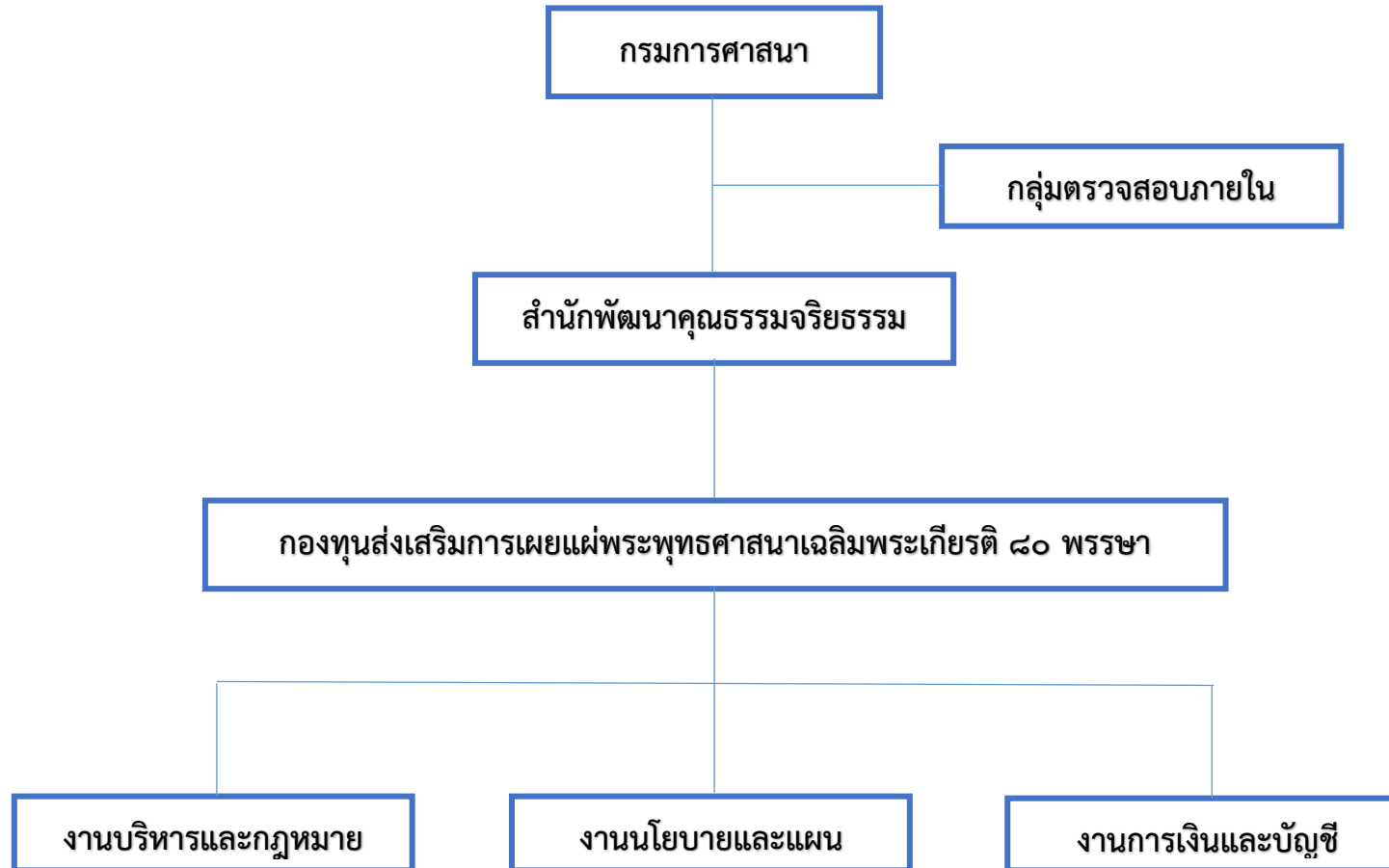
- (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ส่งเสริม สนับสนุนสร้างสรรค์ องค์ความรู้และนวัตกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

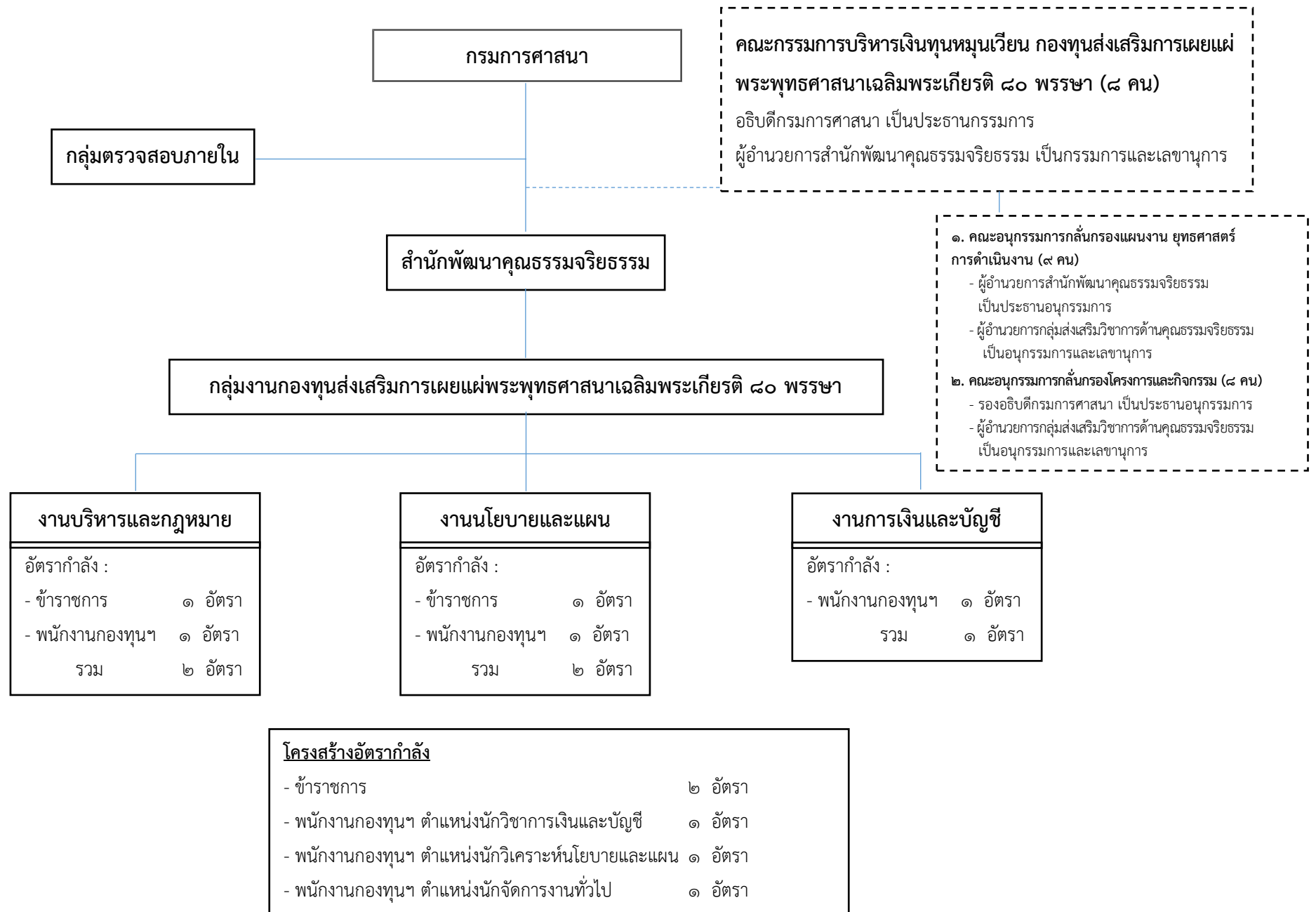
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาระบบการดำเนินงานกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

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. ๒๕๖๗ ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ

(๓) กองทุนฯ มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

(๓.๑) ผู้บริหารงานกองทุนฯ

- ข้าราชการ

(๓.๒) งานบริหารและกฎหมาย

- ข้าราชการ

- พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

(๓.๓) งานนโยบายและแผนงาน

- ข้าราชการ

- พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(๓.๔) งานการเงินและบัญชี

- พนักงานกองทุน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

(๓.๕) กลุ่มตรวจสอบภายใน

- ข้าราชการ

ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยเป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมการศาสนา (จ้างจากเงินอื่นๆ)

๒.๑.๒ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ

(๑) พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ และสนองตอบการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

(๒) เสริมสมรรถนะ ทักษะบุคลากรให้มีความรู้ที่จำเป็นด้านระเบียบข้อกฎหมายการบริหารจัดการ

(๓) พัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ทักษะด้านดิจิทัล และพัฒนาระบบการให้บริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

(๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ และค่าตอบแทนบุคลากรของกองทุนฯ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

(๕) นำระบบเทคโนโลยีหรือระบบอื่นๆ มาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกองทุนฯ ในสถานการณ์ภัยพิบัติตามธรรมชาติ โรคระบาด หรือเหตุสุดิวสัย

๒.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา)

รายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ฉบับสมบูรณ์ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ประกอบด้วย การประเมิน ๖ ด้าน มีตัวชี้วัด ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้าน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้
๑. ด้านการเงิน	- ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด -	-	-
๒. ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย		๒๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	๑๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๑ พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนที่เดินทางไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล	๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๒ ผู้ยื่นคำขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ เพื่อกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒.๓ ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศ	๕	๕.๐๐๐๐
	๒.๒ ความสำเร็จในการติดตามพระสงฆ์ที่เดินทางไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆนียสถาน ๔ ตำบล ประเทศอินเดีย - เนปาล	๑๐	๕.๐๐๐๐
๓. ด้านการปฏิบัติการ		๗๕	๓.๖๖๖๗
	๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗	๑๕	๑.๐๐๐๐
	๓.๒ ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๑๕	๕.๐๐๐๐
	๓.๓ ความสำเร็จของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของภาคีเครือข่ายกองทุนฯ	๑๕	๕.๐๐๐๐
๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน		๑๒	๔.๔๓๓๓
	๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	๔	๕.๐๐๐๐
	๔.๒ การตรวจสอบภายใน	๔	๕.๐๐๐๐
	๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	๔	๓.๓๐๐๐
๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงาน และลูกจ้าง		๘	๔.๓๗๕๐
	๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	๕	๔.๖๐๐๐
	๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓	๔.๐๐๐๐
๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวงการคลัง		๑๐	๑.๐๐๐๐
	๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	๐	-
	๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	๑๐	๑.๐๐๐๐
	น้ำหนักรวม	๑๐๐	
	คะแนนเฉลี่ย		๓.๘๘๒๐

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมบัญชีกลางได้แจ้งผลประเมินการดำเนินงานของกองทุนฯ ฉบับสมบูรณ์ มีผลการประเมิน ๓.๘๘๒๐ คะแนน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ซึ่งมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนน อย่างไรก็ตาม กรมบัญชีกลางได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ทุนหมุนเวียนมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๑๐๐ อย่างไรก็ตาม ยังไม่แสดงถึงการมีผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผน โดยการเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายตามแผนที่ชัดเจน

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 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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. กองทุนฯ มีการกำหนดทิศทาง นโยบายและ เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ที่ชัดเจน</p> <p>๒. กองทุนฯ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่สอดคล้อง กับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ</p> <p>๓. กองทุนฯ มีแผนการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ</p>	<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>อัตรากำลังกองทุนฯยังไม่สอดคล้องกับทิศทาง นโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ</p>
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. กองทุนฯ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</p> <p>๒. กองทุนฯ มีการพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อการสร้าง เสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ รายงานประจำปี สื่อสังคมออนไลน์ เกี่ยวกับกองทุนฯ</p> <p>๓. กองทุนฯ มีการปรับปรุงกฎระเบียบ เกี่ยวกับ บุคลากรกองทุนฯ โดยจัดทำข้อบังคับกองทุน ส่งเสริมการเผยแพร่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระ เกียรติ ๘๐ พรรษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็น ปัจจุบัน</p> <p>๔. กองทุนฯ มีการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมถูกต้อง และ ทันเวลา</p>	<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ ยังไม่มีความชัดเจน</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. กองทุนฯ มีการประเมินผลงานบุคลากรอย่างมีระบบและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. กองทุนฯ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. กองทุนฯ มีการสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการให้บริการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กองทุนฯ ยังไม่มีการนำผลการประเมินการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบุคลากร มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างครบถ้วน</p>
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. ระบบและกลไกด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความพร้อมรับผิด</p> <p>๒. ระบบและกลไกด้านการสรรหาบุคลากรกองทุนฯ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความพร้อมรับผิด</p>	<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>-</p>
<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>๑. กองทุนฯ มีการดำเนินการตามมาตรการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรและมีการติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมวันเกิด กิจกรรมยกย่องคุณธรรม ฯลฯ</p> <p>๒. กองทุนฯ มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร เช่น ห้องประชุม คอมพิวเตอร์ ฯลฯ</p>	<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>พื้นที่ในการปฏิบัติงานจำกัดส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ บุคลากรกองทุนฯ</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>การจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ มีนโยบายความสอดคล้องและเชื่อมโยงแผนระดับต่างๆ ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิ ภาพภาครัฐ (๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓</p>	<p>มิติที่ ๑ - มิติที่ ๕</p> <p>สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรกองทุนฯ ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจให้ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตลอดจนสอดคล้องกับมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนา ตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>มติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ มีการนำประเด็น ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ข้อ ๓ การ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองตอบการเรียนรู้ต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ ข้อ ๖ การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ โดยพัฒนาปรับปรุงระบบ วิธีการปฏิบัติราชการทันสมัย ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ ประชาชน โดยสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริม การปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล ๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและ สนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประชาชนและราชการ กองทุนฯ จึงนำมติ คณะรัฐมนตรีมาประกอบในการวางแผน กระบวนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลของกองทุนฯ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการกองทุนฯ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการ อย่างแท้จริงทั้งด้านความคุ้มค่า ความสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม</p>	

โอกาส	อุปสรรค
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กองทุนฯ มีการนำประเด็น ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๓</u> การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ <u>ข้อ ๖</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐบริหารกำลังคนยึดระบบคุณธรรม โดยกองทุนฯ ได้ปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา</p> <p>๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายเหตุที่ ๑๒ ประกาศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล</p> <p>๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและราชการกองทุนฯ จึงนำมติคณะรัฐมนตรีมาประกอบในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประโยชน์เพื่อส่วนรวมมีน้ำใจในการให้บริการ มีความพร้อมเท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรของกองทุนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ นำไปสู่การบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพ</p>	

โอกาส	อุปสรรค
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ มีการนำประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๓</u> การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่สนองตอบการ เรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และ <u>ข้อ ๒</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐบริหารกำลังคนยี่ระบบ คุณธรรม โดยปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความ ทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกตลอดเวลา รวมทั้งรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากร ภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและ ประพฤติมีชอบ มาประกอบในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p> <p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน กองทุนฯ มีการนำประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ <u>ข้อ ๕</u> การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตที่ดี (๔) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการ ทำงานระบบสนับสนุนที่ เหมาะสมสำหรับ ผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ <u>ข้อ ๖</u> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๔) พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐปรับวัฒนธรรมการ ทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์เพื่อส่วนรวม พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ตลอดเวลา มาประกอบในการวางแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานของบุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล</p>	

๓.๓ วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ในปีที่ผ่านมา กองทุนฯ ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีภาพรวมผลการดำเนินงานดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๑	จัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ จำนวน ๑ ครั้ง	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน	กองทุนฯ ได้ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร ได้ร้อยละ ๑๐๐	๑. กระบวนการสรรหาบุคลากรต้องได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและอัตรากำลังจากกรมบัญชีกลาง ก่อนดำเนินการสรรหาบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลังงานกองทุนฯ ที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒. กองทุนฯ ไม่มีบุคลากรครบถ้วนตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้
๒	การจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่สอดคล้องและเอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ครั้ง	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารบุคคล	กองทุนฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๓	การจัดทำฐานข้อมูลบุคคลของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัยและสนับสนุนงานด้านบุคลากรของกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฐาน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากกลุ่มบริหารบุคคล	กองทุนฯ ได้จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัย ลงเว็บไซต์กองทุนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	กองทุนฯ ยังไม่มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๔	กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๑ คน	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายในหรือภายนอกกองทุนฯ	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๗ กรมการศาสนา ผ่าน Facebook Live จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ ๒. นางสาวฟ้า ยังเรือง ๓. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๕	กิจกรรมการวันเกิด	บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากกลุ่มบริหารบุคคล	กองทุนฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมการวันเกิด โดยมีเจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการวันเกิด จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ๒. นางสาวฟ้า ยังเรือง วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๓. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๑๐๐	
๖	กิจกรรม ๕ส	บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี	การจัดกิจกรรม ๕ส	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายในกรมการศาสนา	กองทุนฯ ได้จัดกิจกรรม ๕ส โดยมีเจ้าหน้าที่กองทุนเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวเกวลิณ ดวงสุวรรณ ๒. นางสาวฟ้า ยังเรือง ๓. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ได้ร้อยละ ๑๐๐	-
๗	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะของหน่วยงานภายในและภายนอกกองทุนฯ	บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ	การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายในหรือภายนอกกองทุนฯ	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๕ กิจกรรม ดังนี้ ๑. พิธีเจริญพระพุทธมนต์และเจริญจิตตภาวนาเพื่อถวายพระพรชัยมงคลแด่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสา	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
					<p>ริณีสิริพัชร มหาวชิรราชธิดา จำนวน ๑๐ ครั้ง รายชื่อ ดังนี้</p> <p>๑.๑ นางสาวฟ้า ยังเรือง และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาแห่งหยวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖</p> <p>๑.๒ นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวฟ้า ยังเรือง เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาแห่งหยวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> <p>๑.๓ นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาแห่งหยวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗</p> <p>๑.๔ นางสาวฟ้า ยังเรือง และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาแห่งหยวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>๑.๕ นางสาวฟ้า ยังเรือง และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาแห่งหยวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>๑.๖ นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาแห่งหยวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๗</p> <p>๑.๗ นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวฟ้า ยังเรือง เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาแห่งหยวก</p>	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
					<p>กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p>๑.๘ นางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาเทวียวก กระทรวงวัฒนธรรม</p> <p>เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p>๑.๙ นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวฟ้า ยังเรือง เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาเทวียวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗</p> <p>๑.๑๐ นางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศาลาเทวียวก กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗</p> <p>๒. กิจกรรมการอัญเชิญพระบรมสารีริกธาตุและพระอรหันตธาตุของพระสารีบุตรและพระโมคคัลลานะ จากสาธารณรัฐอินเดีย มาประดิษฐานเป็นการชั่วคราว ณ ประเทศไทย เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ</p> <p>๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p> <p>จำนวน ๑ ครั้ง โดยมีนางสาวฟ้า ยังเรือง นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม เมื่อระหว่างวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ถึง ๓ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>๓. ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในวันมาฆบูชา พุทธศักราช ๒๕๖๗</p>	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
					<p>จำนวน ๑ ครั้ง โดยมีนางสาวฟ้า ยังเรื่อง นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม เมื่อวันที่ ๒๔ - - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>๔. ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในวันวิสาขบูชา พุทธศักราช ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ครั้ง โดยมี นางสาวฟ้า ยังเรื่อง นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>๕. ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในวันอาสาฬหบูชา และเข้าพรรษา พุทธศักราช ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ครั้ง โดยมีนางสาวฟ้า ยังเรื่อง นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ และนางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรม เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p>	
๘	โครงการพัฒนาบุคลากร กรรมการศาสนา	บุคลากรมีความรู้ทักษะและ สมรรถนะที่สอดคล้อง และสนับสนุนการดำเนินงาน ของกองทุนฯ ให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	การได้รับความร่วมมือและ ประสานงานจากหน่วยงาน ภายในกรมการศาสนา	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้เข้าร่วม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบูรณาการและ การขับเคลื่อนงานเชิงรุกมิติศาสนา เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวฟ้า ยังเรื่อง ๒. นางสาวธนภรณ์ ปิยพิทักษ์บุญ ๓. นางสาวเกวลิน ดวงสุวรรณ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๙	กำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของพนักงานกองทุนฯ	การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินสมรรถนะ อย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน	ระดับความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่คณะอนุกรรมการฯ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารงานบุคคล	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองทุนฯ ได้จัดทำรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม ของสมรรถนะหลักบุคลากรกองทุนฯ และทบทวนโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างของกองทุนฯ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	การวางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) และการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศาสนา ซึ่งอาจยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรกองทุนฯ
๑๐	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกองทุนฯ	มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผล การปฏิบัติงานผู้บริหารและบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่คณะ กรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และกลุ่มบริหารบุคคล	กองทุนฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ) ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน และพนักงานกองทุนฯ ของปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	-

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของกองทุนฯ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ้น ๑๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายทุกแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๓.๓.๑ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของกองทุนฯ นั้นเกิดจากการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันทุกฝ่ายและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะอนุกรรมการกองทุนฯ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ กลุ่มงานภายในกรมการศาสนา ซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ ตลอดจนตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๓.๓.๒ ปัญหา/อุปสรรค

- (๑) กระบวนการสรรหาบุคลากรต้องได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและอัตรากำลังจากกรมบัญชีกลาง ก่อนดำเนินการสรรหาบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกรอบอัตราพนักงานกองทุนฯ ที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ
- (๒) กองทุนฯ ไม่มีบุคลากรครบถ้วนตามโครงสร้างและกรอบอัตราที่กำหนดไว้
- (๓) กองทุนฯ ยังไม่มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
- (๔) การวางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) และการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศาสนา ซึ่งอาจยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรกองทุนฯ

๓.๓.๓ ข้อเสนอแนะ

- (๑) กองทุนฯ ควรวางแผนการสรรหาบุคลากรโดยเสนอขออนุมัติโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งประสานกับกรมบัญชีกลางอย่างต่อเนื่อง
- (๒) กองทุนฯ ควรวางแผนการสรรหาบุคลากรร่วมกับกรมการศาสนา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง
- (๓) กองทุนฯ ควรจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน
- (๔) บุคลากรกองทุนฯ วางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) โดยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การศึกษาด้วยตนเอง เชิญบุคลากรที่มีทักษะความรู้เฉพาะด้านมาบรรยายและให้ความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อภารกิจ

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมทั้งทบทวน ปัญหา/อุปสรรค ของการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย : การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

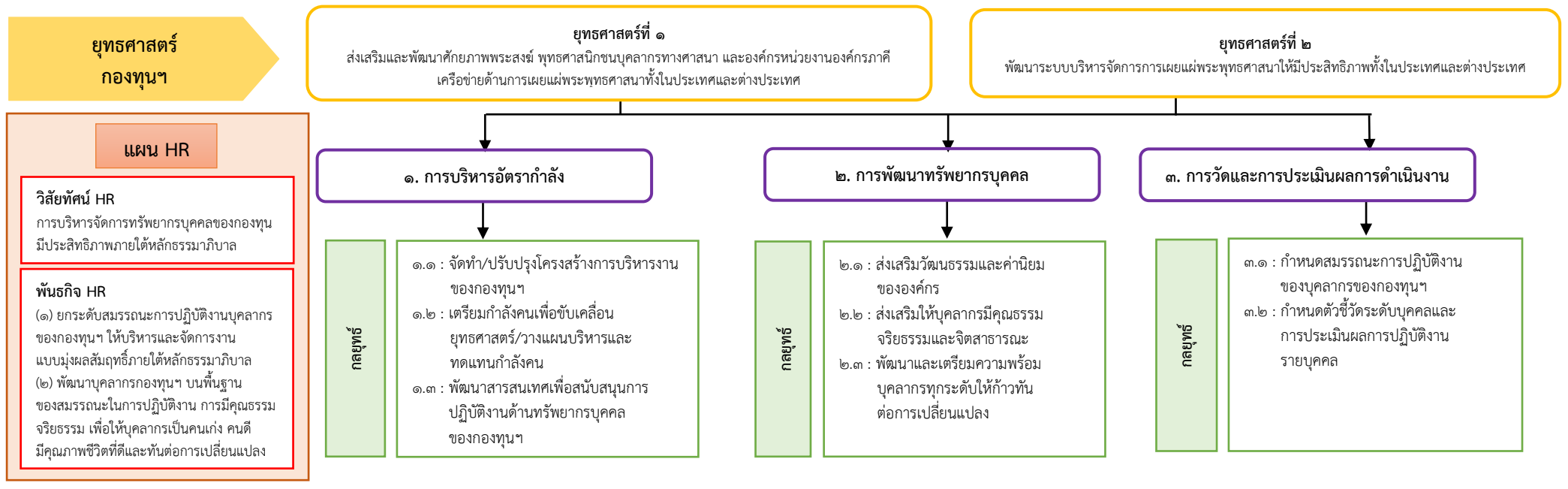
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนฯ

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					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑.๑ จัดทำ/ ปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน ของกองทุนฯ	- กองทุนฯ มีโครงสร้างที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งใน ด้านจำนวนและ สมรรถนะของบุคลากร	- ทบทวน/ปรับปรุง โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังของ กองทุนฯ	ร้อยละ ความสำเร็จของ การทบทวน/ ปรับปรุง โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังของ กองทุนฯ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	มีโครงสร้างกรอบอัตร ากำลังและคำบรรยาย ลักษณะงาน ที่เป็น ปัจจุบัน	สรรหาบุคลากร ครบถ้วนและ สอดคล้องกับ ภารกิจตามกรอบ อัตรากำลัง	กลุ่มงาน กองทุนฯ
๑.๒ เตรียม กำลังคน เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์/ วางแผนบริหาร และทดแทน กำลังคน	- มีอัตรากำลังที่ สอดคล้องเอื้อต่อการ ขับเคลื่อนต่อ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์	- การจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ความสำเร็จของ การจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	มีแผนปฏิบัติการด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องกับ การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากร ที่กำหนดไว้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	กลุ่มงาน กองทุนฯ
๑.๓ พัฒนา สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากร บุคคลของกองทุนฯ	- มีระบบฐานข้อมูล บุคคล ที่ครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัยและสนับสนุน งานด้านบุคลากรของ กองทุนฯ	- การจัดทำ/ ปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคคล	ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำ/ ปรับปรุง ฐานข้อมูล สารสนเทศ ด้านทรัพยากร บุคคลของ กองทุนฯ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	มีฐานข้อมูล สารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคลที่มี องค์ประกอบถูกต้อง และครบถ้วน	นำมาประกอบการ พิจารณาการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน บุคลากรกองทุนฯ	กลุ่มงาน กองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๒.๑ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมของ องค์กร	- สร้างการรับรู้และ ส่งเสริมวัฒนธรรมและ ค่านิยมขององค์กร	- กิจกรรม เสริมสร้าง วัฒนธรรมและ ค่านิยมของ องค์กร	ระดับ ความสำเร็จของ จำนวนบุคลากร กองทุนฯ เข้าร่วม กิจกรรม/ โครงการ	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการ วัฒนธรรม และค่านิยมของ องค์กรไม่น้อยกว่า ๑ คน/ปี	ความพึงพอใจของ พนักงานกองทุนฯ ในการเข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	กพร.,สส.
	- บุคลากรเป็นคนดี คน เก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญ กำลังใจ และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ในการดำเนินชีวิต	- กิจกรรม ๕ส	จำนวนการ จัดกิจกรรม ๕ส ของกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	มีการจัดกิจกรรม ๕ส ที่ส่งเสริม สภาพแวดล้อมใน การดำเนินงาน	ความพึงพอใจของ พนักงานกองทุนฯ ต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	สพธ. กลุ่มงาน กองทุนฯ
๒.๒ ส่งเสริม ให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรมและ จิตสาธารณะ	- บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึง ประสงค์	- โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและจิต สาธารณะของ หน่วยงานภายใน และภายนอก กองทุนฯ	จำนวนกิจกรรม ที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรกองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	บุคลากรกองทุนฯ ได้ร่วมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้าง ความสามัคคี ในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	ความพึงพอใจของ บุคลากรกองทุนฯ ในการเข้าร่วม กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	หน่วยงาน ภายในและ ภายนอก กองทุนฯ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๒.๓ พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- โครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่น้อยกว่า ๑ คน	บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงาน	ความพึงพอใจ/ความรู้ของบุคลากรกองทุนฯ ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บค./สส. หรือหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย : การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ประมาณการค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๓.๑ กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	- การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินสมรรถนะอย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน	- กำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้การวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	มีตัวชี้วัดการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสามารถประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ได้อย่างครบถ้วนและมีมาตรฐาน	กลุ่มงานกองทุนฯ
๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการทำงานรายบุคคล	- มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารและบุคลากรกองทุนฯ	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการทำงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและมีมาตรฐาน	- บุคลากรกองทุนฯ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ - การพิจารณาเลื่อนขั้น - คาตอบแทนของบุคลากรกองทุนฯ	บค., กลุ่มงานกองทุนฯ

๔.๖ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ 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 โครงสร้างการ บริหารงานของ กองทุนฯ	- ทบทวน/ปรับปรุง โครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง ของกองทุนฯ	- กองทุนฯ มีโครงสร้าง ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร โดยครอบคลุม ทั้งในด้านจำนวน และสมรรถนะ ของบุคลากร	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ - วิเคราะห์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่ เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ อัตรากำลังในการ ปฏิบัติงาน (Work load) ของภาระงาน กองทุนฯ - ทบทวน/ปรับปรุง โครงสร้าง กรอบอัตรากำลังกองทุนฯ - เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังกองทุนฯ - เสนอคณะกรรมการ บริหารเงินทุน หมุนเวียนพิจารณาให้ ความเห็นชอบโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	ต.ค. ๖๘ พ.ย. - ธ.ค. ๖๘ ม.ค. ๖๙ ก.พ. ๖๙ มี.ค. ๖๙	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 - เสนอคณะกรรมการ บริหารเงินทุน หมุนเวียนพิจารณาให้ ความเห็นชอบ ร่างแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. ๖๘ ม.ค. - ก.พ. ๖๙ เม.ย. ๖๙ พ.ค. ๖๙ มิ.ย. ๖๙ ก.ค. ๖๙	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 ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
๓	๑.๓ พัฒนา สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากร บุคคลของกองทุนฯ	- การจัดทำ/ ปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคคล ของกองทุนฯ	- มีระบบฐานข้อมูล บุคลากรที่ ครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัยและ สนับสนุนงาน ด้านบุคลากร ของกองทุนฯ	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษารูปแบบการ จัดทำฐานข้อมูล บุคลากรของกองทุนฯ - รวบรวมข้อมูล บุคลากรของกองทุนฯ - จัดทำฐาน/ปรับปรุง ข้อมูลที่มีองค์ประกอบ ครบถ้วน	ม.ค. ๖๙ ก.พ. ๖๙ มี.ค. ๖๙ - ก.ย. ๖๙	ฐานข้อมูลบุคลากร กองทุนฯ สามารถ นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้บริหารกองทุนฯ ได้อย่างทันสมัยการณ	ระดับ ความสำเร็จ ของการ จัดทำ/ ปรับปรุง ฐานข้อมูล สารสนเทศ ด้านทรัพยากร บุคคล ของกองทุนฯ	๑	-	๓	-	๕	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย : บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง															
๔	๒.๑ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมขององค์กร	- กิจกรรม เสริมสร้าง วัฒนธรรมและ ค่านิยมของ องค์กร	- สร้างการรับรู้และ ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	กพร.,สส.	-	- ศึกษาแผนงาน กิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมขององค์กร - เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร - รายงานผลการ เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กองทุนฯ มีวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนการ ปฏิบัติงานให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน บุคลากร กองทุนฯ เข้าร่วม กิจกรรม/ โครงการ	๑	-	-	-	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	
๕	๒.๑ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมของ องค์กร	- กิจกรรม ๕ส	- บุคลากรเป็นคนที่ คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญและ กำลังใจที่ดี	สพธ., กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- วางแผนการทำ กิจกรรม ๕ส และ กำหนดระยะเวลา การดำเนินงาน - ประชาสัมพันธ์ แผนการจัดกิจกรรม ๕ส - จัดกิจกรรม ๕ส	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย ของบุคลากรกองทุนฯ	จำนวนครั้ง ของการจัด กิจกรรม ๕ส	๑	-	๓	-	๕	๑๐
๖	๒.๒ ส่งเสริม ให้บุคลากรมี 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. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับหน่วยงานภายใน และภายนอกกองทุนฯ	จำนวน กิจกรรม ที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร กองทุนฯ	๑	-	-	-	๕	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	
๗	๒.๓ พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- โครงการพัฒนาบุคลากร กรมการศาสนา	- บุคลากรมีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	บค./สล.หรือหน่วยงานภายนอก กองทุนฯ	-	- ศึกษาแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา - เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา - รายงานผลการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวิธีคิดและวิธีทำงานอย่างสร้างสรรค์	จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	๑	-	๓	-	๕	๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน เป้าหมาย : การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ															
๘	๓.๑ กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานบุคลากรของกองทุนฯ	- กำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของกรวัดและประเมินสมรรถนะหลักของพนักงานกองทุนฯ	- การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินสมรรถนะ อย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน	กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาสมรรถนะหลักบุคลากรกองทุนฯ ตามข้อบังคับกองทุนฯ - กำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักบุคลากรกองทุนฯ - จัดทำรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักบุคลากรกองทุนฯ	มี.ค. - เม.ย. ๖๙ มี.ค. - เม.ย. ๖๙ มี.ค. - เม.ย. ๖๙	กองทุนฯ มีการประเมินสมรรถนะหลักที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานสามารถที่จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานในแต่ละรอบการประเมิน	ระดับความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของกรวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	๑	-	๓	-	๕	๕

ลำดับ	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะเวลา	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ						
									ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)
										๑	๒	๓	๔	๕	
๔	๓.๒ กำหนด ตัวชี้วัดระดับ บุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล	- การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองทุนฯ	- มีการกำหนด ตัวชี้วัดระดับ บุคคลและระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้บริหาร และบุคลากรกองทุนฯ	บค., กลุ่มงาน กองทุนฯ	-	- ศึกษาเกณฑ์ การประเมินตาม ข้อบังคับกองทุนฯ - แจ้งบุคลากรกองทุนฯ จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล - ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทน บุคลากรกองทุนฯ	มี.ค. และ ก.ย. ๖๙ มี.ค. และ ก.ย. ๖๙ มี.ค. และ ก.ย. ๖๙	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน ราชการที่ตรงตาม สมรรถนะหลักและ สามารถนำไปพัฒนา การปฏิบัติงานราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ในปีถัดไป	ระดับ ความสำเร็จ ของการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑	-	-	-	๕	๕

คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="768 392 1957 611"> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</td> <td>ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</td> <td>ระดับ ๒</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td> <td>ระดับ ๓</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td> <td>ระดับ ๔</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</td> <td>ระดับ ๕</td> </tr> </table> <p>หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานและร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ศึกษาโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ (๒๐%) วิเคราะห์พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์อัตรากำลังในการปฏิบัติงาน (Work load) ของภาระงานกองทุนฯ (๒๐%) จัดทำร่างโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๔๐%) เสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่างโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) เสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ (๑๐%) 	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับ ๑										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับ ๒										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๓										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔										
ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕										
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="768 954 2013 1173"> <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										
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ	<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/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ	<p>พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการกำหนด/ทบทวนตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="763 932 2013 1145"> <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 1145">จัดทำรายละเอียดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ ครบถ้วนตามอัตรากำลัง</td> <td data-bbox="1899 1123 2013 1145">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 1235 2013 1492"> <tr> <td data-bbox="763 1235 1899 1283">ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ</td> <td data-bbox="1899 1235 2013 1283">ระดับ ๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1283 1899 1331"></td> <td data-bbox="1899 1283 2013 1331"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1331 1899 1378"></td> <td data-bbox="1899 1331 2013 1378"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1378 1899 1426"></td> <td data-bbox="1899 1378 2013 1426"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="763 1426 1899 1492">บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</td> <td data-bbox="1899 1426 2013 1492">ระดับ ๕</td> </tr> </table>	ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๑							บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ระดับ ๕
ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ	ระดับ ๑										
บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรกองทุนฯ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ระดับ ๕										

ภาคผนวก

รายละเอียดภารกิจและการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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 ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	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>	เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๙	๑๒,๖๐๐,๘๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ กลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			- สนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดสำหรับ ผู้เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจนมีสการสังเว ชนียสถาน ๔ ตำบล ณ ประเทศอินเดีย – เนปาล จำนวน ๑๖ แห่ง	กิจกรรมที่ ๒ : สนับสนุนศูนย์อำนวยการ ความสะอาดฯ ๑๖ ศูนย์/ปี ๑. สรุปรายละเอียดศูนย์อำนวยการความ สะอาดสำหรับผู้เดินทางไปประกอบ ศาสนกิจนมีสการสังเวชนียสถาน 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	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง มีนาคม ๒๕๖๙	๒,๒๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ กลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาการธรรม จริยธรรม
๓	โครงการผลิตสื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม	๑. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้ พระพุทธศาสนาและเข้าถึงแก่นแท้ คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผ่านสื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๒. เพื่อสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชน นำความรู้จากการศึกษา	จำนวน ๑ งาน	๑. ขออนุมัติโครงการฯ ๒. ประชุมหารือการดำเนินงาน วางแผน การดำเนินงาน ๓. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ฯ ๔. ดำเนินกิจกรรม ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบ	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	๑,๐๘๔,๓๐๐	กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มส่งเสริม ด้านวิชาการธรรม จริยธรรม

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 ๒๕๖๙</p>	๒,๗๐๐,๐๐๐	<p>กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มส่งเสริมเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม</p>
๕	โครงการส่งเสริมการดำเนินงานและบริหารกองทุน (งบบริหารจัดการกองทุน)	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีระบบการดำเนินงานและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมคณะกรรมการฯ/ คณะอนุกรรมการ จำนวนรวมไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง/ปี - จัดจ้างพนักงานกองทุนฯ จำนวน ๓ อัตรา - พัฒนาระบบฐานข้อมูลกองทุนฯ ๑ ระบบ/ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมคณะกรรมการฯ ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง/ปี จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง/ปี จำนวนรวม ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง/ปี - จัดจ้างพนักงานกองทุนฯ จำนวน ๓ อัตรา - พัฒนาระบบฐานข้อมูลกองทุนฯ ๑ ระบบ/ปี - ติดตามประเมินผล จำนวน ๓ ครั้ง/ปี - จัดซื้อวัสดุสำนักงาน ๑ ครั้ง/ปี 	<p>ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙</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</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 ๒๕๖๙	-	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 ๒๕๖๙ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	-	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 ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๙	การดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยง	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (๓)	- คู่มือบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ เล่ม - แผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ แผน	๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒. วิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๓. นำเสนอคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง	เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	-	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 ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๙	-	กลุ่มงานกองทุนฯ และกลุ่มประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/พื้นที่ ดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	การดำเนินงานด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ จำนวน ๑ ฉบับ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับทราบ 	เดือน มีนาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๙	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๒	การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ ๒. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ของกองทุนฯ เพื่อให้ 	เดือน พฤษภาคม ถึง กันยายน ๒๕๖๙	-	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 ๒๕๖๙	- แผนปฏิบัติการ (แผนรายปี) ประจำปี ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ - รายงานผลการ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ รับทราบ	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ๔. รายงานผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ รับทราบ			
๑๓	การประเมินผู้บริหารกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๙	-	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 ๒๕๖๙ เพื่อประกอบการประเมิน การดำเนินงานของกองทุนฯ	เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ครอบคลุมทุกด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	- รายงานผลการ ดำเนินงานฯ ประจำปี ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ	๑. รวบรวมผลการดำเนินงานตามกรอบ หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ดำเนินงานทุนหมุนเวียน ๒๕๖๙ ๒. สรุปรผลการดำเนินงานฯ เป็นรูปเล่ม ตามแบบฟอร์มที่กรมบัญชีกลาง กำหนด ๓. จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานฯ ให้กรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา	เดือน สิงหาคม ถึง พฤศจิกายน ๒๕๖๙	-	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 ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ	๑. ตรวจสอบผลคะแนนรายงานผลการ ดำเนินงาน (ฉบับเบื้องต้น) ที่กรมบัญชีกลางจัดส่งให้กองทุนฯ ๒. จัดทำรายงานยุทธศาสตร์คะแนนผล ตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ พร้อมจัดส่งข้อมูลเพิ่มเติม ประกอบการยุทธศาสตร์ฯ ๓. ประสานบริษัทที่ปรึกษา เพื่อหาหรือ คะแนนผลตัวชี้วัดการดำเนินงาน ของกองทุนฯ	เดือน ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึง มกราคม ๒๕๖๙	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๖	การจัดทำเอกสารเพื่อเสนอ ของงบประมาณประจำปี ของกองทุนฯ	เพื่อจัดทำคำของบประมาณ ประจำปี ๒๕๗๐ ของกองทุนฯ	- เอกสารคำของบประมาณ ประจำปี ๒๕๗๐	- จัดทำแบบสรุปคำของบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ส่งกรมบัญชีกลางเพื่ออนุมัติประมาณ การรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	-	กลุ่มงานกองทุนฯ
๑๗	งานอื่นๆ นอกเหนือจาก ภารกิจหลักของกองทุนฯ	-	-	ตามเนิการตามที่ได้รับมอบหมาย	ตลอดปี ๒๕๖๙	-	กลุ่มงานกองทุนฯ



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

**กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา**