

แผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
พ.ศ. 2565 – 2568

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.)
งานบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักผู้บริหาร

คำนำ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักผู้บริหาร สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 เพื่อใช้เป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกรอบระยะเวลา 4 ปี ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยแผนการพัฒนาบุคลากรจะเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ที่มีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สำนักผู้บริหาร สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีความคาดหวังให้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้เป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ไปสู่การพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของตนเอง และเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

สำนักผู้บริหาร

ตุลาคม 2564

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	3
1. หลักการและเหตุผล	3
2. วิสัยทัศน์	3
3. พันธกิจ	4
4. ภารกิจ	4
5. วัตถุประสงค์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	4
6. โครงสร้าง สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	5
บทที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	6
วัตถุประสงค์	6
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
1. มาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ	6
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	6
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	8
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	8
3. มาตรฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	8
4. ผลการดำเนินงาน	8
กระบวนการในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
1. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
2. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
3. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	9
4. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ	10
บทที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงาน	11
การกำหนดกระบวนการในการจัดทำยุทธศาสตร์	11
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	13
สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
สภาวะแวดล้อมภายในหน่วยงาน	15
สภาวะแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน	15
บทที่ 5 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2565 – 2568)	16

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ในภาวะที่ประเทศประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ อันส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยทั่วไป ทั้งในพื้นที่ชนบท และชุมชนในเมือง รัฐบาลจึงได้เกิดมีแนวความคิดเพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศขึ้นมา โดยแนวความคิดดังกล่าวมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่ายของประชาชนและมุ่งให้โอกาสแก่ภาคประชาชน โดยเฉพาะคนที่มีฐานะยากจนในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อเป็นแหล่งทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย พร้อมทั้งเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม และการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยภูมิปัญญาของตนเอง รัฐบาลจึงได้กำหนดให้มี “แผนยุทธศาสตร์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง” และจัดให้เป็นแผนยุทธศาสตร์เร่งด่วนในการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นเครื่องมือในการกระจายโอกาสให้แก่ คนที่มีฐานะยากจนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน รวมถึงโอกาสที่ทำให้คนที่มีฐานะยากจนได้เข้าถึง แหล่งความรู้ต่างๆ โดยสนับสนุนให้มีโอกาสในการเข้าร่วมคิด ร่วมทำร่วมพัฒนาสังคมด้วยภูมิปัญญาของตนเอง รัฐบาลจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กองทุนละ 1 ล้านบาท” เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อจัดสรรให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือ เพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วน และสำหรับการนำไปสู่การสร้าง กองทุนสวัสดิการที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการการเงินทุนของตนเอง เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต และเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ถือเป็นกองทุนรวมระดับชาติที่จัดตั้งขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ซึ่งตามมาตรา 11 และมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดไว้ว่า “ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า “กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” โดยเป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล ” และให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีสำนักงานใหญ่ เรียกว่า “สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “สทบ.” และอาจตั้งสาขาตามความจำเป็นก็ได้” ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีบุคลากรทั้งสิ้น คน แบ่งเป็นพนักงานส่วนกลาง 73 คน และสำนักงานสาขา (13 สาขา) 218 คน และลูกจ้าง 96 คน

2. วิสัยทัศน์

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นศูนย์กลาง และโครงข่ายการเรียนรู้ เงินทุน สวัสดิภาพ สวัสดิการ และการแก้ไขปัญหา ของหมู่บ้านและชุมชนพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน คราวเรือนสมาชิกมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง อบอุ่น เข้มแข็ง สู่การเป็นภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

3. พันธกิจ

1. สร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมฐานราก ด้วยความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง เพื่อเป็นกลไก ศูนย์กลางและโครงข่ายการเรียนรู้ เงินทุน สวัสดิภาพ สวัสดิการ และการแก้ไขปัญหา

2. พัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือนและหมู่บ้านชุมชนไปสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ด้วยแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามวิถีและภูมิปัญญาตนเองของชุมชนท้องถิ่น

4. ภารกิจ

1. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุน เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และบรรเทาเหตุฉุกเฉินกรณีจำเป็นเร่งด่วน

2. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยการเรียนรู้ และพัฒนาความคิดริเริ่ม ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

3. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการเงินกองทุนของตนเองให้เข้มแข็งและยั่งยืนสู่การเป็นสถาบันการเงินชุมชน

4. กระตุ้นเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศในเชิงรุก และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ

5. ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้บริหารจัดการเอง มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนให้สามารถคิดวิเคราะห์และเกิดการดำเนินงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมโดยอาศัยการสร้างเครือข่ายของการทำงาน แบบพหุภาคี

5. วัตถุประสงค์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน สำหรับการลงทุน

พัฒนาอาชีพ สร้างงาน

สร้างรายได้ หรือ เพิ่มรายได้

ลดรายจ่าย

บรรเทาเหตุฉุกเฉิน และจำเป็นเร่งด่วน

2. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถ

จัดระบบเงินกองทุน

บริหารจัดการเงินกองทุน

3. เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตัวเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง

การเรียนรู้

การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม

เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

4. กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานราก

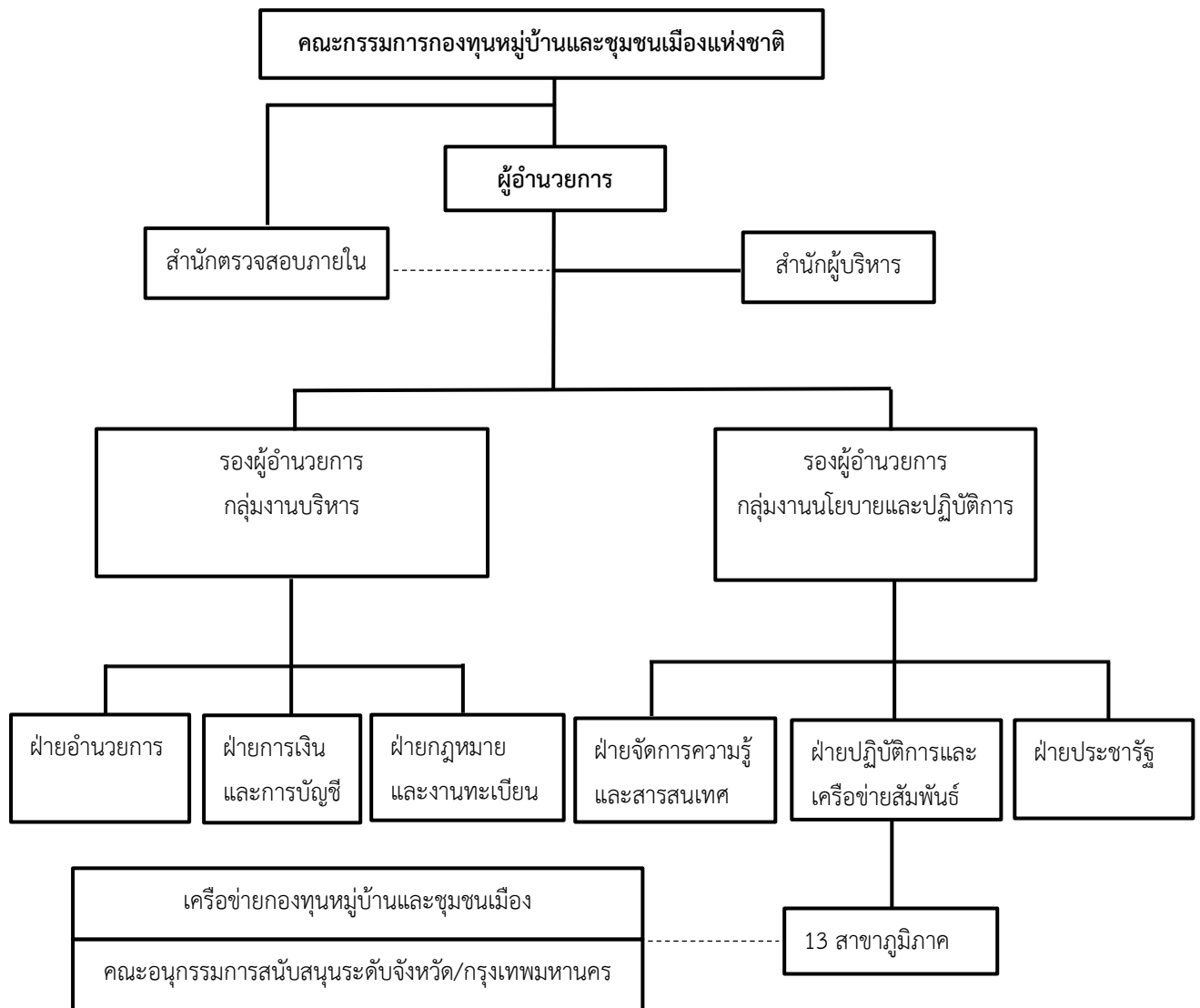
เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

5. เกิดศักยภาพ / ความเข้มแข็งของประชาชนในหมู่บ้าน / ชุมชนเมือง

เศรษฐกิจ

สังคม

6. โครงสร้าง สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ



บทที่ 2

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
2. เพื่อวิเคราะห์ทบทวนบทบาทภารกิจจากอดีตปัจจุบันรวมทั้งปัญหาอุปสรรคอันเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาแนวการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบภารกิจและวิสัยทัศน์ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในปัจจุบันและอนาคต
4. เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568
2. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
3. แผนปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2565 – พ.ศ.2568
4. การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ให้แก่ส่วนงานต่างๆ เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดไว้

เพื่อให้หน่วยงานมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เป็นวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะมีเนื้อหาเชื่อมโยงกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ซึ่งหมายถึงผลการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะต้องบรรลุตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ โดยสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว (HR Scorecard) ในภาครัฐมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

1. **มาตรฐานความสำเร็จ** หมายถึง ผลการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต้องบรรลุ มีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้อำนาจสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1 มีแผนยุทธศาสตร์ แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้สำนักงานฯ บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.3 มีแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

14) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารงานหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมืองแห่งชาติ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติ ได้จริงหรือไม่ เพียงใด

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ ของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง แผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งพนักงานและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติหรือไม่ เพียงใด

3.2 พนักงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติหรือไม่ เพียงใด

3.3 มีแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาพนักงานและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ หรือไม่ เพียงใด

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับ ความสำเร็จหรือผลงานของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติหรือไม่ เพียงใด

มิตีที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่สำนักงานกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ

4.1 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่ เพียงใด

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ หรือไม่ เพียงใด

มิตีที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่สำนักงานกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนี้

5.1 พนักงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงานและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติหรือไม่ เพียงใด

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมืองแห่งชาติ กับพนักงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้ กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ ต้องการหรือไม่ เพียงใด

กล่าวโดยสรุป มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้งานบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักผู้บริหาร สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมืองแห่งชาติ ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตาม หลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง 5 มติ

2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) คือ แผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองแห่งชาติ บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง 5 มติ

3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่า สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

4. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าสำนักงานกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

กระบวนการในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

1. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เพื่อให้ทราบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันมีจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มากน้อยเพียงใด โดยมีวิธีการประเมินสถานภาพได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงานกำหนดทั้ง 5 มิติ หรือการศึกษาจากการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของรอบปีที่ผ่านมา (กรณีมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว) เป็นต้น

2. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของตนเอง มาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรม โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการและเตรียมจัดสรรงบประมาณดำเนินการ

2.2 ประชุมคณะทำงานเพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจแนวคิดวิธีการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัดทำปฏิทินการทำงาน

2.3 จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ ให้ผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน

2.4 ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นำผลการประเมินและวิเคราะห์ตามข้อ 1 มาประกอบการดำเนินการด้วย) และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.5 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ทิศทางแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.6 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

2.7 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเสนอแผนกลยุทธ์ต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

2.8 จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรม แผนงาน โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติอย่างเกิดผล คือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมายวิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่พนักงานและสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

4. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ

เป็นขั้นตอนที่จะทำให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มั่นใจว่าการดำเนินงานกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน ทุก 3 เดือน เป็นต้น เมื่อครบ 1 ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผน

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงหน่วยงานให้สมบูรณ์มากขึ้น หน่วยงานจะต้องจัดส่งรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ประเมินทราบด้วย เพื่อประเมินและจัดมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมให้ได้มาตรฐานและเกิดความเหมาะสมต่อไป

บทที่ 3

ขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ รวมทั้งมาตรฐานความสำเร็จของสำนักงาน จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

ขั้นตอนที่ 6 สื่อสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผน

การกำหนดกระบวนการในการจัดทำยุทธศาสตร์ มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำ

ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในเรื่องของคนที่จะทำให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ บรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในด้านทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งการทำ HR SWOT นั้นเพื่อ

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลต่างๆ

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรกๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT ในขั้นตอนนี้ก่อนหน้าถึงความสอดคล้อง และเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ยังช่วยให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความถูกต้อง โดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ทำให้หน่วยงานเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการ

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1-3 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ จากนั้นนำมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการกำหนดแผนงาน/โครงการ

การจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้เป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 สื่อสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.2565 – 2568 ให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องทราบ

ขั้นตอนนี้ เป็นการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.2565 – 2568 รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้า สำนักงานฯ สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุดในการติดตามผล ควรมีการติดตามผลโดยการรวบรวมรายงานความก้าวหน้า ผลงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งสาเหตุจากผู้รับผิดชอบ และจัดทำประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ที่ช่วยสนับสนุนผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้จัดทำขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้มีการนำข้อมูลหลายๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมในส่วนที่เป็นจุดแข็ง ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีที่มาของข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์จากการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และการระดมความคิดเห็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (SWOT) ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์จากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ ดังนี้

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างบุคลากร
- ข้อมูลอัตรากำลังบุคคลากรที่ปฏิบัติงาน
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายต่อรายได้รวม
- ข้อมูลงบประมาณเปรียบเทียบกับงบประมาณรวม
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา 9 ปี (พ.ศ. 2555 – 2564) สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อความต้องการในบางสายงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ได้มีการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร สิ่งสำคัญพนักงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับไม่ชัดเจน และทำให้ไม่มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาของบุคลากรไม่เพียงพอ คือ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา 3% ของงบบุคลากร สำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรวมพบว่ามีสัดส่วนน้อย ซึ่งไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้ก่อตั้งมาเป็นเวลากว่า 19 ปีแล้ว เครื่องมือและอุปกรณ์เสื่อมสภาพการใช้งานและควรมีการพัฒนาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะจากบริษัท TRIS ในการปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทบ. ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ5) พิจารณาจากการดำเนินงานใน 3 มิติหลัก ได้แก่

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี (HR Master Plan)
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)
3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) ในปีบัญชี 2563 มีรายละเอียดการประเมิน ดังนี้

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี (น้ำหนักร้อยละ 35)

(1.1) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 30)

สทบ.จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 2.000 คะแนน

(1.2) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (น้ำหนักร้อยละ 5)

สทบ.ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ร้อยละ 80 จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 1.000 คะแนน

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 50)

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 25)

2.1.1 การจัดการอัตรากำลัง (น้ำหนักร้อยละ 10)

สทบ.จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 1.000 คะแนน

2.1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 15)

สทบ.จัดทำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนและพัฒนาบุคลากร จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 4.5000 คะแนน

2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 25)

2.2.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว การพัฒนาบุคลากรประจำปี (น้ำหนักร้อยละ 15)

สทบ.อยู่ระหว่างการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว การพัฒนาบุคลากรประจำปี จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 1.000 คะแนน

2.2.2 การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ 10)

สทบ.อยู่ระหว่างการจัดทำการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 1.000 คะแนน

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 15)

3.1 การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 5)

สทบ.ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และวิเคราะห์ผลการสำรวจเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 3.000 คะแนน

3.2 ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ 5)

สทบ.ได้กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 2.000 คะแนน

3.3 ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 5)

สทบ.ได้จัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลแต่ไม่ครบถ้วน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 1.000 คะแนน

จากผลการดำเนินงานในปีบัญชี 2563 การประเมินผลทั้ง 3 มิติข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ 1.9750 ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวจะนำไปประกอบการพิจารณาทบทวนปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 – 2568 ต่อไป

สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยระดมความคิดจากผู้เข้าร่วมการประชุม โดยใช้ HR SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสภาวะแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ดังนี้

สภาวะแวดล้อมภายในหน่วยงาน (Internal Environment) สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนด้านทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการมีความเป็นมืออาชีพ 2. วัฒนธรรมองค์กรของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ยึดความถูกต้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3. บุคลากรมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ 4. มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และมีการกระจายหน่วยงาน ทำให้เหมาะสมกับการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 5. มีภาระงานและคำบรรยายลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลมาวางแผนเพื่อเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นและผลตอบแทนรายบุคคลอย่างเหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน 7. บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 8. มีการนำผลงานวิจัยที่ประสบผลสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 9. บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามมาตรฐานของการจ้างแบบมีเงื่อนไขกรอบเวลาที่ชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหาการบูรณาการเครื่องมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน 2. งบประมาณและบุคลากรมีจำกัด 3. อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อความต้องการ 4. อัตรากำลังขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5. ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6. ระเบียบปฏิบัติไม่มีและไม่ชัดเจนทำให้ไม่มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ

สภาวะแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน (External Environment) สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนด้านทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นหน่วยงานภาครัฐเป็นที่รู้จัก และมีภาพลักษณ์น่าเชื่อถือ 2. ได้รับการตอบรับและเป็นที่ยอมรับจากประชาชนเพราะง่ายต่อการเข้าถึง 3. ได้รับการสนับสนุนจากทุกรัฐบาล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความแปรปรวนของเศรษฐกิจ และการเมือง 2. บทบาทของนักการเมืองและข้าราชการ และการแทรกแซงทางการเมือง

บทที่ 5

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (พ.ศ. 2565 – 2568)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (พ.ศ. 2565 – 2568) เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ “ พัฒนาคุณภาพบริหารจัดการและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรขององค์กร ”

มาตรการ

1. ส่งเสริมสนับสนุนนำระบบธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร
2. ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรขององค์กร
3. เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สทบ. ได้ร่วมแรงร่วมใจสร้างพลังร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แผนยุทธศาสตร์

พัฒนาคุณภาพบริหารจัดการและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรขององค์กร

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้สามารถสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาสร้างผู้นำแบบอย่างที่ดีในการนำระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในองค์กร
3. เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมของผู้ปฏิบัติงาน สทบ. เพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร
4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สทบ. ด้วยการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพบริหารจัดการและเพิ่มขีด
ความสามารถบุคลากรขององค์กร สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ระยะ 4 ปี
พ.ศ. 2565 - 2568

หัวข้อ	รายละเอียด																			
1. ชื่อโครงการ	1. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน																			
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O1 : ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร																			
3. ความสำคัญของโครงการ	เพื่อให้ สทบ. ได้มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันที่สอดคล้องกับการจัดการองค์กรสมัยใหม่ให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน/ขั้นตอน/การสั่งการ/อำนาจหน้าที่/กรอบอัตรากำลัง และขอบเขตบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในทุกระดับชั้น/ตำแหน่งงาน																			
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ สทบ. มีผลการศึกษาวเคราะห์ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเป็นไปตามหลักวิชาการอย่างถูกต้องและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร - เพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งในการนำมาแก้ไข/อุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทั้งในระดับหน่วยงาน ส่วนงาน และบุคคล 																			
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" style="text-align: center;">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">ปี 2565</th> <th style="text-align: center;">ปี 2566</th> <th style="text-align: center;">ปี 2567</th> <th style="text-align: center;">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ</td> <td style="text-align: center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จและสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</td> <td style="text-align: center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align: center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align: center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align: center;">ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	ร้อยละ 100	-	-	-	2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จและสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย																			
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568																
1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	ร้อยละ 100	-	-	-																
2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จและสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100																
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้มีโครงสร้างองค์กรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการบรรลุพันธกิจ/เป้าหมาย/ยุทธศาสตร์ขององค์กร และนโยบายภาครัฐ																			

หัวข้อ	รายละเอียด
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)
10. กิจกรรมของโครงการ	
<p>10.1 กิจกรรมที่ 1</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ออกแบบปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (ประกอบด้วยการจัดทำกรอบอัตรากำลัง, คำบรรยายลักษณะงานของหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน, โครงสร้างองค์กร/สายงาน/ตำแหน่งงาน และการจัดกำลังคนลงตำแหน่งงาน</p> <p>5,000,000 บาท</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>12 เดือน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2564 – กันยายน 2565</p>
<p>10.2 กิจกรรมที่ 2</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงสร้างองค์กรที่ได้ออกแบบปรับปรุงใหม่</p> <p>100,000 บาท/ปี</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานรายปีการตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงสร้างองค์กรที่ได้ออกแบบปรับปรุงใหม่/ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>39 เดือน ตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2565 – กันยายน 2568 (ช่วงเวลาดำเนินการของทุกๆ ปี)</p>

หัวข้อ	รายละเอียด																			
1. ชื่อโครงการ	2. พัฒนาระบบรางวัล และค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญ/กำลังใจ และพลังร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงาน																			
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O3: พัฒนาระบบรางวัลและค่าตอบแทน																			
3. ความสำคัญของโครงการ	เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทการทำงานโดยได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถเทียบเคียงกับองค์กรของภาครัฐในลักษณะเดียวกัน																			
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ สทบ. มีระบบรางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรหรือสภากาชาดในลักษณะเดียวกัน - เพื่อให้ระบบรางวัลและค่าตอบแทนเป็นตัวขับเคลื่อนให้พนักงาน สทบ. ได้มีขวัญและกำลังใจพร้อมทั้งสร้างพลังร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 																			
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="571 1039 842 1126" rowspan="2">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" data-bbox="842 1039 1378 1081">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th data-bbox="842 1081 970 1126">ปี 2565</th> <th data-bbox="970 1081 1098 1126">ปี 2566</th> <th data-bbox="1098 1081 1225 1126">ปี 2567</th> <th data-bbox="1225 1081 1378 1126">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="571 1126 842 1462">1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบและจัดทำระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงาน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ</td> <td data-bbox="842 1126 970 1462">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 1126 1098 1462">-</td> <td data-bbox="1098 1126 1225 1462">-</td> <td data-bbox="1225 1126 1378 1462">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="571 1462 842 1720">2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</td> <td data-bbox="842 1462 970 1720">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 1462 1098 1720">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1098 1462 1225 1720">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1225 1462 1378 1720">ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบและจัดทำระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงาน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	ร้อยละ 100	-	-	-	2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย																			
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568																
1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบและจัดทำระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงาน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	ร้อยละ 100	-	-	-																
2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100																
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานที่ได้ดำเนินการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน																			
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ 																			

หัวข้อ	รายละเอียด
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)
10. กิจกรรมของโครงการ	
<p>10.1 กิจกรรมที่ 1</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ออกแบบและจัดทำระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงาน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ</p> <p>1,000,000 บาท</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมโครงการออกแบบและจัดทำระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองแห่งชาติ/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>9 เดือน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2564 – มิถุนายน 2565</p>
<p>10.2 กิจกรรมที่ 2</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการออกแบบและ จัดทำระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงาน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ</p> <p>100,000 บาท/ปี</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานรายปีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการออกแบบและจัดทำระบบรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองแห่งชาติ/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>39 เดือน ตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2565 – กันยายน 2568 (ช่วงเวลากิจกรรมที่ดำเนินการของทุกๆ ปี)</p>

หัวข้อ	รายละเอียด																								
1. ชื่อโครงการ	3. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร																								
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O2: ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการฝึกอบรม																								
3. ความสำคัญของโครงการ	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของ สทบ. มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน																								
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งงาน - เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นในการนำไปใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น 																								
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="571 846 842 936" rowspan="2">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" data-bbox="842 846 1378 891">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th data-bbox="842 891 970 936">ปี 2565</th> <th data-bbox="970 891 1098 936">ปี 2566</th> <th data-bbox="1098 891 1225 936">ปี 2567</th> <th data-bbox="1225 891 1378 936">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="571 936 842 1227">1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการจัดการและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของพนักงาน สทบ.พร้อมนำสู่การปฏิบัติและป้อนกลับเพื่อทบทวนปรับปรุงแก้ไข</td> <td data-bbox="842 936 970 1227">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 936 1098 1227">-</td> <td data-bbox="1098 936 1225 1227">-</td> <td data-bbox="1225 936 1378 1227">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="571 1227 842 1395">2. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร</td> <td data-bbox="842 1227 970 1395">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 1227 1098 1395">-</td> <td data-bbox="1098 1227 1225 1395">-</td> <td data-bbox="1225 1227 1378 1395">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="571 1395 842 1653">3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</td> <td data-bbox="842 1395 970 1653">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 1395 1098 1653">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1098 1395 1225 1653">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1225 1395 1378 1653">ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการจัดการและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของพนักงาน สทบ.พร้อมนำสู่การปฏิบัติและป้อนกลับเพื่อทบทวนปรับปรุงแก้ไข	ร้อยละ 100	-	-	-	2. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ 100	-	-	-	3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย																								
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568																					
1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการจัดการและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของพนักงาน สทบ.พร้อมนำสู่การปฏิบัติและป้อนกลับเพื่อทบทวนปรับปรุงแก้ไข	ร้อยละ 100	-	-	-																					
2. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ 100	-	-	-																					
3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100																					
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน - สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 																								
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ 																								

หัวข้อ	รายละเอียด
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)
10. กิจกรรมของโครงการ	
<p>10.1 กิจกรรมที่ 1</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>จัดทำระบบการจัดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของพนักงาน สทบ. พร้อมนำสู่การปฏิบัติและระบบป้อนกลับเพื่อทบทวนปรับปรุงแก้ไข</p> <p>400,000 บาท</p> <p>ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>6 เดือน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2564 – มีนาคม 2565</p>
<p>10.2 กิจกรรมที่ 2</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลระบบการจัดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของพนักงาน สทบ. พร้อมนำสู่การปฏิบัติและระบบป้อนกลับเพื่อทบทวนปรับปรุงแก้ไข</p> <p>300,000 บาท/ปี</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานรายปีการตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลระบบการจัดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของพนักงาน สทบ. พร้อมนำสู่การปฏิบัติและระบบป้อนกลับเพื่อทบทวนปรับปรุงแก้ไข/ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร</p> <p>42 เดือน ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2565 – กันยายน 2568 (ช่วงเวลาดำเนินการของทุกๆ ปี)</p>
<p>10.3 กิจกรรมที่ 3</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ออกแบบจัดทำระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร</p> <p>900,000 บาท</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานออกแบบจัดทำระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร</p> <p>6 เดือน ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2565 – กันยายน 2565</p>
<p>10.4 กิจกรรมที่ 4</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลสมรรถนะบุคลากรและป้อนกลับเพื่อจัดทำแผนการปรับปรุงบุคลากรรายสมรรถนะ</p> <p>300,000 บาท/ปี</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานรายปีการตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลสมรรถนะบุคลากรและแผนการปรับปรุงบุคลากรรายสมรรถนะ/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักผู้บริหาร</p> <p>36 เดือน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2565 – กันยายน 2568 (ช่วงเวลาดำเนินการของทุกๆ ปี)</p>

หัวข้อ	รายละเอียด																												
1. ชื่อโครงการ	4. ออกแบบจัดทำระบบคุณภาพองค์กรและระบบประเมินผลงาน																												
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O4: พัฒนาระบบคุณภาพองค์กรและประเมินผลการปฏิบัติงาน																												
3. ความสำคัญของโครงการ	<p>- ปรับปรุงระบบประเมินผลงานให้ตรงกับข้อมูลและสภาพความเป็นจริงของผลการปฏิบัติงานรายบุคคล หน่วยงาน และองค์กร โดยสามารถเชื่อมโยงกับภาพใหญ่ของ สทบ. รวมทั้งมีความโปร่งใส/เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับในการนำระบบมาใช้งาน</p> <p>- พัฒนาระดับการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรของ สทบ. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน</p>																												
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<p>- เพื่อให้ สทบ. ได้มีเครื่องมือประเมินผลงานและนำสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกับระบบอื่นๆ ขององค์กร</p> <p>- เพื่อพัฒนาระดับการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรของ สทบ. สู่ความเป็นเลิศด้วยการนำเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากลมาใช้วัดประเมินผล</p>																												
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="width:20%;">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" style="text-align:center;">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th style="width:15%;">ปี 2565</th> <th style="width:15%;">ปี 2566</th> <th style="width:15%;">ปี 2567</th> <th style="width:15%;">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width:50%;">1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและติดตั้งโปรแกรมเพื่อใช้ประเมินผลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">-</td> <td style="text-align:center;">-</td> <td style="text-align:center;">-</td> </tr> <tr> <td>2. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">-</td> <td style="text-align:center;">-</td> <td style="text-align:center;">-</td> </tr> <tr> <td style="width:50%;">3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>					ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและติดตั้งโปรแกรมเพื่อใช้ประเมินผลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ 100	-	-	-	2. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ร้อยละ 100	-	-	-	3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย																											
		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568																								
	1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและติดตั้งโปรแกรมเพื่อใช้ประเมินผลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ 100	-	-	-																								
	2. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ร้อยละ 100	-	-	-																								
3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100																									
	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="width:20%;">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" style="text-align:center;">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th style="width:15%;">ปี 2565</th> <th style="width:15%;">ปี 2566</th> <th style="width:15%;">ปี 2567</th> <th style="width:15%;">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width:50%;">3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> <td style="text-align:center;">ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>					ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100										
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย																												
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568																									
3. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100																									

หัวข้อ	รายละเอียด
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีระบบประเมินผลงานและสามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร - สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีการกำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)
10. กิจกรรมของโครงการ	
<p>10.1 กิจกรรมที่ 1</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ออกแบบจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและติดตั้งโปรแกรมเพื่อใช้ประเมินผลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>3,500,000 บาท</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของออกแบบจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและติดตั้งโปรแกรมเพื่อใช้ประเมินผลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>9 เดือน ตั้งแต่ เดือน มกราคม 2565 - กันยายน 2565</p>
<p>10.2 กิจกรรมที่ 2</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>ตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำรอบการวัดประเมินผลของ สทบ.</p> <p>60,000 บาท/ปี</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานการตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำรอบการวัดประเมินผลของ สทบ./ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>33 เดือน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2565 - มิถุนายน 2568 (ช่วงเวลากิจกรรมที่ดำเนินการของทุกๆ ปี)</p>
<p>10.3 กิจกรรมที่ 3</p> <p>งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา</p>	<p>จัดทำแนวทางและแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>800,000 บาท</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานการจัดทำแนวทางและแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>6 เดือน ตั้งแต่ เดือน มกราคม 2565 - มิถุนายน 2565</p>

หัวข้อ	รายละเอียด
<p>10.4 กิจกรรมที่ 4</p> <p>งบประมาณ</p> <p>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>ระยะเวลา</p>	<p>ตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>500,000 บาท/ปี</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตรวจสอบ/ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารจัดการ คุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100</p> <p>สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน</p> <p>36 เดือน ตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2565 - มิถุนายน 2568 (ช่วงเวลาดำเนินการของทุกๆ ปี)</p>

หัวข้อ	รายละเอียด														
1. ชื่อโครงการ	5. ออกแบบจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง														
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O5: พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง														
3. ความสำคัญของโครงการ	เพื่อให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้มีแผนงานเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง ส่งผลให้พนักงานของ สทบ. ได้รับรู้เส้นทางการเจริญเติบโตภายในองค์กรเพื่อจะจัดเตรียมความพร้อมของตนเอง รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์														
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ - เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และนำไปเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 														
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="571 898 826 981" rowspan="2">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" data-bbox="826 898 1378 936">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th data-bbox="826 936 970 981">ปี 2565</th> <th data-bbox="970 936 1102 981">ปี 2566</th> <th data-bbox="1102 936 1241 981">ปี 2567</th> <th data-bbox="1241 936 1378 981">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="571 981 826 1234">ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง</td> <td data-bbox="826 981 970 1234">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 981 1102 1234">-</td> <td data-bbox="1102 981 1241 1234">-</td> <td data-bbox="1241 981 1378 1234">-</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ 100	-	-	-
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย														
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568											
ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ 100	-	-	-											
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	แผนและเครื่องมือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Planning														
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ 														
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร														
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)														
10. กิจกรรมของโครงการ															
10.1 กิจกรรมที่ 1 งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา	ออกแบบและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง 1,200,000 บาท ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานการออกแบบและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและผู้สืบทอดตำแหน่ง/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100 สำนักผู้บริหาร/คณะทำงาน 6 เดือน ตั้งแต่เดือน เมษายน 2565 - กันยายน 2565														

หัวข้อ	รายละเอียด														
1. ชื่อโครงการ	6. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสู่การเป็นภาวะผู้นำนวัตกรรมจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชา														
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O6: พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมจิตอาสา														
3. ความสำคัญของโครงการ	เพื่อนำแนวทางศาสตร์พระราชาที่มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินวิถีชีวิตของคนในชุมชนทั่วทั้งประเทศมาเสริมสร้างภาวะผู้นำจิตอาสาให้แก่พนักงาน สทบ. เพื่อใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งถือเป็นฐานรากที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ														
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อให้พนักงาน สทบ. ได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพการเป็นภาวะผู้นำนวัตกรรมที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบภาวะผู้นำจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชา														
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" data-bbox="576 846 1374 1234"> <thead> <tr> <th data-bbox="576 846 823 936" rowspan="2">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" data-bbox="823 846 1374 891">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th data-bbox="823 891 967 936">ปี 2565</th> <th data-bbox="967 891 1102 936">ปี 2566</th> <th data-bbox="1102 891 1238 936">ปี 2567</th> <th data-bbox="1238 891 1374 936">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="576 936 823 1234">ร้อยละความสำเร็จของการฝึกอบรมนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างภาวะผู้นำจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชา</td> <td data-bbox="823 936 967 1234">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="967 936 1102 1234">-</td> <td data-bbox="1102 936 1238 1234">-</td> <td data-bbox="1238 936 1374 1234">-</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ร้อยละความสำเร็จของการฝึกอบรมนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างภาวะผู้นำจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชา	ร้อยละ 100	-	-	-
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย														
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568											
ร้อยละความสำเร็จของการฝึกอบรมนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างภาวะผู้นำจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชา	ร้อยละ 100	-	-	-											
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	จำนวนพนักงาน สทบ. ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชา														
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ 														
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร														
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)														
10. กิจกรรมของโครงการ															
<p>10.1 กิจกรรมที่ 1</p> <p>งบประมาณ</p> <p>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>ระยะเวลา</p>	<p>ฝึกอบรมนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างภาวะผู้นำจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชา (พัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรการอบรมและจัดส่งบุคลากร สทบ. เข้าอบรมนอกสถานที่จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 100 คน)</p> <p>5,000,000 บาท</p> <p>ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างภาวะผู้นำจิตอาสาตามแนวทางศาสตร์พระราชาผ่านเกณฑ์ประเมินผล/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100</p> <p>สำนักผู้บริหาร</p> <p>12 เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566</p>														

หัวข้อ	รายละเอียด																			
1. ชื่อโครงการ	7. เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในองค์กร																			
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O7: ส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรและค่านิยมร่วม																			
3. ความสำคัญของโครงการ	สนับสนุนให้ สทบ. มีการบริหารจัดการองค์กรแบบโปร่งใส มีจริยธรรม และคุณธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร																			
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ สทบ. ได้มีหลักยึดและแนวทางปฏิบัติให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร - เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน สทบ. ได้ทราบวิธีการและนำสู่การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างถูกต้อง 																			
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="571 987 823 1077" rowspan="2">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" data-bbox="823 987 1378 1032">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th data-bbox="823 1032 970 1077">ปี 2565</th> <th data-bbox="970 1032 1101 1077">ปี 2566</th> <th data-bbox="1101 1032 1232 1077">ปี 2567</th> <th data-bbox="1232 1032 1378 1077">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="571 1077 823 1245">1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำเกณฑ์ประเมินธรรมาภิบาลองค์กร</td> <td data-bbox="823 1077 970 1245">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 1077 1101 1245">-</td> <td data-bbox="1101 1077 1232 1245">-</td> <td data-bbox="1232 1077 1378 1245">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="571 1245 823 1585">2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</td> <td data-bbox="823 1245 970 1585">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 1245 1101 1585">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1101 1245 1232 1585">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1232 1245 1378 1585">ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำเกณฑ์ประเมินธรรมาภิบาลองค์กร	ร้อยละ 100	-	-	-	2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย																			
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568																
1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำเกณฑ์ประเมินธรรมาภิบาลองค์กร	ร้อยละ 100	-	-	-																
2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100																
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	ระดับผลคะแนนตามเกณฑ์องค์กรธรรมาภิบาล																			
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ 																			
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร																			
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)																			

หัวข้อ	รายละเอียด
10. กิจกรรมของโครงการ	
10.1 กิจกรรมที่ 1 งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา	ออกแบบจัดทำเกณฑ์ประเมินธรรมาภิบาลองค์กร 300,000 บาท ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการออกแบบจัดทำเกณฑ์ประเมิน ธรรมาภิบาลองค์กร/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100 สำนักผู้บริหาร 3 เดือน ตั้งแต่เดือน เมษายน 2565 – มิถุนายน 2565
10.2 กิจกรรมที่ 2 งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา	ฝึกอบรมการมีธรรมาภิบาลในองค์กรแก่ผู้บริหารและปฏิบัติงานของ สทบ. 1,500,000 บาท/ปี ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการมีธรรมาภิบาลในองค์กรผ่านเกณฑ์ ประเมินผล/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100 สำนักผู้บริหาร 39 เดือน ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2565 – กันยายน 2568 (ช่วงเวลาดำเนินการของทุกๆ ปี)
10.3 กิจกรรมที่ 3 งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา	ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามเกณฑ์ธรรมาภิบาลในองค์กร 100,000 บาท/ปี ร้อยละของการจัดทำรายงานรายปีการประเมินผลตามเกณฑ์ธรรมาภิบาล ในองค์กร/ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100 สำนักผู้บริหาร 36 เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2565 – กันยายน 2568 (ช่วงเวลาดำเนินการของทุกๆ ปี)

หัวข้อ	รายละเอียด																			
1. ชื่อโครงการ	8. สร้างค่านิยมร่วมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอนาคต																			
2. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	O7: ส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรและค่านิยมร่วม																			
3. ความสำคัญของโครงการ	ค่านิยมร่วมแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์กร ที่มีทิศทางการปฏิบัติตนไปในทางเดียวกันโดยเฉพาะการร่วมผลักดันให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร																			
4. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างค่านิยมร่วมของ สทบ. ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน - เพื่อให้ทราบถึงตัวขับเคลื่อนค่านิยมร่วมและนำสู่การปฏิบัติเพื่อเป็นการปลูกฝังพฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน 																			
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมาย	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="571 898 823 981" rowspan="2">ตัวชี้วัด</th> <th colspan="4" data-bbox="823 898 1378 936">ค่าเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th data-bbox="823 936 970 981">ปี 2565</th> <th data-bbox="970 936 1102 981">ปี 2566</th> <th data-bbox="1102 936 1235 981">ปี 2567</th> <th data-bbox="1235 936 1378 981">ปี 2568</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="571 981 823 1205">1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำค่านิยมร่วมและตัวขับเคลื่อนของ สทบ.</td> <td data-bbox="823 981 970 1205">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 981 1102 1205">-</td> <td data-bbox="1102 981 1235 1205">-</td> <td data-bbox="1235 981 1378 1205">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="571 1205 823 1547">2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</td> <td data-bbox="823 1205 970 1547">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="970 1205 1102 1547">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1102 1205 1235 1547">ร้อยละ 100</td> <td data-bbox="1235 1205 1378 1547">ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำค่านิยมร่วมและตัวขับเคลื่อนของ สทบ.	ร้อยละ 100	-	-	-	2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย																			
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568																
1. ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบจัดทำค่านิยมร่วมและตัวขับเคลื่อนของ สทบ.	ร้อยละ 100	-	-	-																
2. ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมโครงการรายปีที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100																
6. ผลผลิต/ผลลัพธ์	สทบ. ได้มีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ผลักดันการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร																			
7. ความเชื่อมโยงระดับนโยบายของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ 																			
8. ผู้รับผิดชอบโครงการ	เจ้าภาพหลัก: สำนักผู้บริหาร																			
9. ระยะเวลาดำเนินการ	4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2568)																			

หัวข้อ	รายละเอียด
10. กิจกรรมของโครงการ	
10.1 กิจกรรมที่ 1 งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา	ออกแบบจัดทำค่านิยมร่วมและตัวขับเคลื่อนของ สทบ. 300,000 บาท ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมโครงการออกแบบจัดทำค่านิยมร่วมและ ตัวขับเคลื่อนของ สทบ. / ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100 สำนักผู้บริหาร 6 เดือน ตั้งแต่เดือน เมษายน 2565 – กันยายน 2565
10.2 กิจกรรมที่ 2 งบประมาณ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา	ตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมและจัดทำ แผนปรับปรุงแก้ไขการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของ สทบ. 100,000 บาท/ปี ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานรายปีการตรวจสอบ/ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมและจัดทำแผนปรับปรุงแก้ไข การขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของ สทบ. / ค่าเป้าหมาย ร้อยละ100 สำนักผู้บริหาร 36 เดือน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2565 – กันยายน 2568 (ช่วงเวลาดำเนินการของทุกๆ ปี)