

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2564 – กันยายน 2565)

1. การบริหารงาน

กปพ. มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะ และพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
2. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนำเงินของกองทุนไปลงทุน และการทำธุรกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการลงทุน
3. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเก็บรักษาและจ่ายเงินของกองทุน
4. กำกับดูแลการดำเนินงานของผู้จัดการกองทุน ผู้ช่วยผู้จัดการกองทุน และผู้บริหารสินทรัพย์ของกองทุนในการจัดการเงินของกองทุน
5. ออกข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติงานของผู้จัดการกองทุน ผู้ช่วยผู้จัดการกองทุน และผู้บริหารสินทรัพย์ของกองทุน
6. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการมอบอำนาจให้บุคคลอื่นกระทำการแทนผู้จัดการกองทุน
7. ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารกิจการของกองทุน ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน การบริหารงานบุคคล การจ้างผู้บริหารสินทรัพย์ของกองทุน การบัญชีและการตรวจสอบภายใน
8. ปฏิบัติงานอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนตามที่กำหนด ในพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551

ทั้งนี้ คณะกรรมการ กปพ. ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. รองปลัดกระทรวงการคลัง (หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน) ประธานกรรมการ
2. ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ กรรมการ
3. อธิบดีกรมบัญชีกลาง กรรมการ
4. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กรรมการ
5. ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กรรมการ
6. ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย กรรมการ
7. เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรรมการ
8. ประธานกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรรมการ
9. ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กรรมการและเลขานุการ

นอกจากนี้ ด้วยข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงาน กบพ. จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ตามคำสั่ง กบพ. ที่ 1/2564 เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของ กบพ. ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นไปตามโครงสร้างและภารกิจของกองทุน และรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่อผู้จัดการกองทุนเพื่อทราบหรือพิจารณาสั่งการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

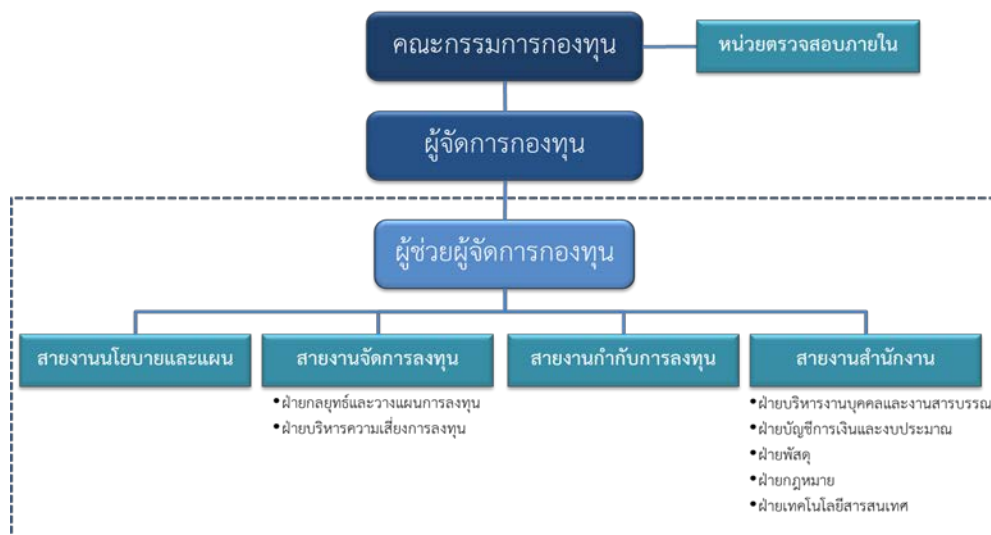
- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาตลาดตราสารหนี้ | ประธานคณะทำงาน |
| 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาตลาดตราสารหนี้ | คณะทำงาน |
| 3. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาตลาดตราสารหนี้รัฐบาล | คณะทำงาน |
| 4. ผู้อำนวยการส่วนนโยบายตลาดตราสารหนี้ระหว่างประเทศ | คณะทำงาน |
| 5. นางสาวเสาวนีย์ จันทพันธ์ | คณะทำงาน |
| 6. นางสาวปวีณา สำเร็จ | คณะทำงาน |
| 7. นายรักชาติ วัชรานนท์ | คณะทำงาน |
| 8. ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | คณะทำงานและเลขานุการ |
| 9. ผู้แทนส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

และกำหนดให้มีที่ปรึกษาคณะทำงานฯ โดยเป็นที่ปรึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักพัฒนาตลาดตราสารหนี้ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคณะทำงานฯ นอกจากนี้ กบพ. ได้ว่าจ้างผู้บริหารสินทรัพย์ภายนอกเพื่อบริหารจัดการการลงทุนตามกรอบการลงทุนที่กำหนด

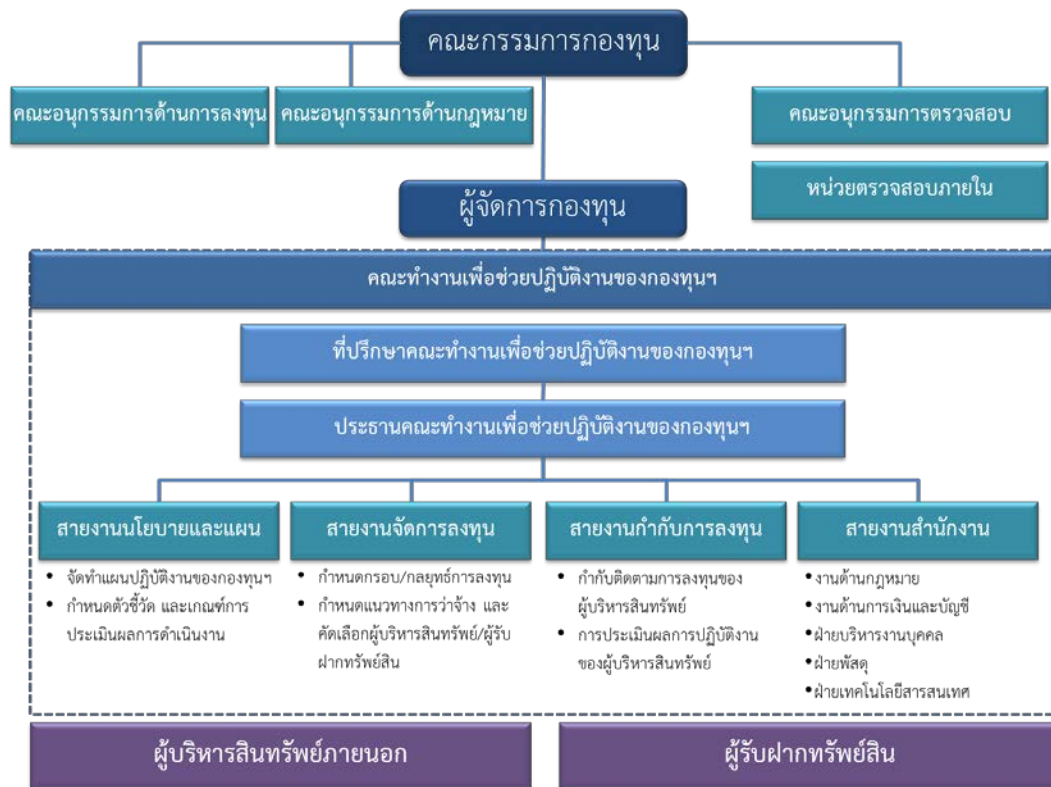
2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

2.1 โครงสร้างองค์กร

ภาพที่ 1 โครงสร้าง กบพ. ตามข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2553



ภาพที่ 2 โครงสร้างที่ กปพ. ใช้ดำเนินการในปัจจุบัน



2.2 อัตรากำลัง

ปัจจุบัน กปพ. ดำเนินงานในรูปแบบคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนฯ โดยมีบุคลากร จำนวน 9 คน โดยมีการมอบหมายงาน ดังนี้



3. ผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการทั้งสิ้น 4 แผนงาน/โครงการ และมีผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน ดังนี้

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน
1. การทบทวนกรอบ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ กปพ.	เสนอกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้ คณะกรรมการ กปพ. เห็นชอบภายในเดือน กันยายน 2565	<ul style="list-style-type: none">• กปพ. มีการทบทวนกรอบอัตรากำลังใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กรมบัญชีกลางได้ปรับรายละเอียด การดำเนินงาน ทำให้ไม่ต้องเสนอกรอบอัตรากำลัง ให้คณะกรรมการฯ เห็นชอบอีก• ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กปพ. ได้ดำเนินการ ทบทวนกรอบอัตรากำลังสำหรับหน่วยตรวจสอบ ภายในและคณะกรรมการกองทุนฯ ได้ให้ความ เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2565
2. การจัดทำข้อตกลงการ ประเมินการปฏิบัติงาน ระดับบุคคล ประจำปี งบประมาณ 2565	มีการกำหนดตัวชี้วัด ในบุคลากรทุกระดับของ กปพ. (ร้อยละ 100) และ ใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากผลประเมิน ในการ 1) พิจารณา ผลตอบแทน/เลื่อนตำแหน่ง และ 2) พัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">• บุคลากร กปพ. ร้อยละ 100 มีการจัดทำข้อตกลง การประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล• มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน• ในปีงบประมาณ 2565 กปพ. ได้ใช้ประโยชน์ จากผลการประเมินในการ 1) พิจารณาประกอบการพิจารณาปรับค่าตอบแทน ของผู้จัดการกองทุน 2) พิจารณาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับภารกิจ เช่น การกำหนดหลักสูตรการบัญชี เกี่ยวกับเครื่องมือทางการเงิน ให้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านบัญชี

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2566	จัดทำและนำเสนอคณะกรรมการกองทุนฯ เห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2565	<ul style="list-style-type: none"> กปพ. ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2566 และเสนอคณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565 มีการนำเสนอและสื่อสารให้บุคลากรใน กปพ. ทราบ
4. การติดตามและประเมินผลการทำงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2565	ร้อยละการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2565 และมีการติดตามผลการทำงานตามแผนปฏิบัติการฯ และรายงานในการประชุมคณะทำงานฯ อย่างสม่ำเสมอ

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1 โครงการ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน
โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. (อบรมในประเทศ)	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการอบรมคณะทำงานฯ ใน 2 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตร “Understanding Fintech & Digital Lending” จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ของจำนวนบุคลากร โดยมีค่าใช้จ่ายจำนวนรวม 3,000 บาท มีผลการสำรวจความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยมีคะแนนประเมิน 4.625 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 92.50 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน
		<p>(2) หลักสูตร การบัญชีเกี่ยวกับเครื่องมือทางการเงิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ของจำนวนบุคลากรโดยมีค่าใช้จ่ายจำนวน 3,500 บาท มีผลการสำรวจความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยมีคะแนนประเมิน 4.92 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 98.33 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> • ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 6,500 บาท ซึ่งเป็นไปตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (คณะกรรมการฯ อนุมัติการปรับลดงบประมาณจาก 50,000 บาท เป็น 6,500 บาท) <p>นอกจากนี้ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับคณะทำงานฯ โดยการอบรมออนไลน์ (E-Learning) ให้กับคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนฯ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากร ผ่านภาพยนตร์สั้น 2 เรื่อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) รู้ทันกันโกง ตอน ผลประโยชน์ทับซ้อน Conflict of interest ของสถาบันพระปกเกล้า และ (2) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ของสำนักงาน ป.ป.ช.

ในภาพรวมการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2565 มีปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัจจัยสำเร็จ


1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามแผนฯ มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของ กปพ. และให้การสนับสนุนรวมทั้งพิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
3. สถาบันผู้จัดหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการจัดโครงการ/หลักสูตรตามแผนที่กำหนดไว้


ปัญหา/อุปสรรค

1. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นการพัฒนาบุคลากรหรืออบรมผ่านระบบออนไลน์ ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีแรงจูงใจและวินัยในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดเรื่องรูปแบบการอบรม หัวข้อหลักสูตรที่เหมาะสม และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมฝึกอบรม
2. เนื่องจาก กปพ. มีบุคลากรจำกัด และมีภารกิจมาก ดังนั้น กำหนดจัดกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนระยะเวลาเพื่อให้คณะทำงานฯ และบุคลากรเข้าร่วมได้ครบถ้วน
3. หลักสูตรการอบรมต่างๆ จัดโดยสถาบัน หรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ทำให้ต้องมีการติดตามความคืบหน้า และความชัดเจนในการจัดฝึกอบรมซึ่ง ผู้จัดอาจมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือเวลาในการจัดอบรม ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้

ข้อเสนอแนะ

1. กปพ. ควรมีการร่วมกันพิจารณาหน่วยงานผู้จัดอบรม หลักสูตร และวิทยากรที่ตอบสนองความต้องการในพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปพ. อย่างทั่วถึงครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
2. เนื่องจากปี 2565 การอบรมและการปฏิบัติงานดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นหลัก ดังนั้น ควรมีการให้ความรู้ในการใช้งานระบบการประชุมทางไกลต่างๆ แต่ละระบบ รวมถึงผู้จัดโครงการควรจัดหาระบบสารสนเทศที่เสถียรและมั่นคง เพื่อให้สามารถรับฟังเนื้อหาการบรรยายได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นางสาวปวีณา สำเร็จ)
คณะทำงานฯ

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา
(นางชนันภรณ์ พิธิษฐวานิช)
ประธานคณะทำงานฯ