

รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ  
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน  
(1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

กองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ

## รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน

กองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ (กปพ.) มีการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของ กปพ. โดยได้ดำเนินการตามแผนทั้งในส่วนที่เป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ. และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เอกสารแนบ 1) รวมถึงการดำเนินการในส่วนที่เป็นงานประจำ ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ กปพ. และส่วนงานกลาง เช่น สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง กำหนด โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจขององค์กร
2. พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน และมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
4. เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุน และส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม

โดย กปพ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแผนงาน/โครงการงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ และผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน
1. วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจขององค์กร	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ กปพ.	เสนอรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้คณะกรรมการ กปพ. เห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2566	การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ กปพ. และรองรับ Digital Disruption	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน โดยขณะนี้ อยู่ระหว่างการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กปพ. ภารกิจในปัจจุบัน และรองรับ Digital Disruption โดยจะนำเสนอรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้คณะกรรมการ กปพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2566
2. พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผล	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล	ร้อยละ 100	การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปี 2566	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน โดยบุคลากร กปพ. ร้อยละ 100 มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน
	การปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี	นำเสนอกomitee กรรมการ กปพ. ให้ความเห็นชอบแผนภายในเดือนกันยายน 2566	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี 2567	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน โดยขณะนี้ อยู่ระหว่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน
3. พัฒนาบุคลากรให้มียุทธศาสตร์ของกองทุน และมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรได้	ร้อยละการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 100	การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2566	ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน โดยได้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ รอบ 6 เดือน ให้ผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ โดยได้มีการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานในการประชุมคณะทำงานฯ ทราบด้วยแล้ว (เอกสารแนบ 2)
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 85	โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ.	1,813,700 บาท* (ประมาณการ)	เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน โดยได้ทำการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร และศึกษา รวบรวมโครงการฝึกอบรม/สัมมนาที่สอดคล้องตามภารกิจและความต้องการของบุคลากร และจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เอกสารแนบ 3) เพื่อพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมจริยธรรมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กปพ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน
4. เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุนและส่งเสริมด้านวินัยคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มี 2 ช่องทาง	(1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม  (2) ช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ฯ	(1) ไม่มีค่าใช้จ่าย  (2) ไม่มีค่าใช้จ่าย	เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน โดยได้มีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษา (เอกสารแนบ 4) ช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ฯ (เอกสารแนบ 5) และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ. (เอกสารแนบ 6) และอยู่ระหว่างการจัดโครงการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมจริยธรรมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กปพ.
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม	การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ร้อยละ 85	(3) โครงการ 1 ไตรมาส 1 กิจกรรม : เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรม / ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กปพ.*	(3) ใช้งบประมาณภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ.*	

โดยมีสรุปแผนและผลการปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565

- 31 มีนาคม 2566) แบ่งเป็นรายเดือน ราย 3 เดือน และรายไตรมาส ดังนี้



แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอน	ปีงบประมาณ 2566											ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน				
		ไตรมาส 1/66			ไตรมาส 2/66			ไตรมาส 3/66			ไตรมาส 4/66						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.			
4. การติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ กปพ. ประจำปี 2566	1. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. ประเมินผลการดำเนินงาน 3. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้จัดการกองทุน	←		→	←		→							←		→	เป็นไปตาม แผนการ ดำเนินงาน (ไม่มี ค่าใช้จ่าย)
<b>โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>		←		→													
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ ของบุคลากร กปพ. (ในและต่างประเทศ) - องค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากร การเงิน การคลัง - องค์ความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรม ทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน - องค์ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร 2. ศึกษา รวบรวมโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องตาม ภารกิจและความต้องการของบุคลากร 3. จัดโครงการฝึกอบรมและประเมินผล	←		→	←		→			→				←		→	เป็นไปตาม แผนการ ดำเนินงาน (ประมาณการ งบประมาณ 1,813,700 บาท)

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ปัญหา อุปสรรค

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถานการณ์การระบาดของโรค Covid-19 ยังคงมีอยู่ จึงทำให้การอบรมบางโครงการยังต้องดำเนินการในรูปแบบออนไลน์ ประกอบกับ กปพ. ต้องดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเป็นปีแรก จึงมีความจำเป็นต้องปรับแผนปฏิบัติการฯ โดยได้มีการปรับเพิ่มโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมและส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร กปพ. ให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมิน ITA เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กปพ.

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำแผนให้มีความยืดหยุ่น หรือมีการทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และแนวทางตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ส่วนงานกลางหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

2. เนื่องจากโครงการฝึกอบรมบางโครงการยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการในรูปแบบออนไลน์ ดังนั้นจึงควรมีการจัดให้มีระบบสารสนเทศที่เสถียร รองรับการใช้งาน และมีการให้ความรู้ในการใช้งานระบบออนไลน์ต่างๆ



# เอกสารแนบ 1

รายงานการประชุมคณะกรรมการกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะ  
และพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ

ครั้งที่ 2/2565

เมื่อวันอังคารที่ 28 มิถุนายน 2565

ณ ห้องประชุมออมทรัพย์ สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

และประชุมรูปแบบ VDO Teleconference ผ่านช่องทาง Cisco WebEx Meetings

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. รองปลัดกระทรวงการคลัง หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน ประธานกรรมการ  
(นางสาวชุนหจิต สังข์ใหม่) กรรมการ
2. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ กรรมการ  
(นางเพชรรัตน์ เสรีพันธ์พานิช ที่ปรึกษาสำนักงบประมาณ แทน)
3. อธิบดีกรมบัญชีกลาง กรรมการ  
(นางภัทรพร วรทรัพย์ ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง แทน)
4. ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กรรมการ  
(นางสาวสุภัค ไชยวรรณ ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจการเงิน แทน)
5. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กรรมการ  
(นางปานทิพย์ ศรีพิมล)
6. ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย กรรมการ  
(นางสาวภาวิณี จิตต์มงคลเสมอ ผู้อำนวยการสำนักธุรกิจตลาดการเงินฝ่ายตลาดเงิน แทน)
7. เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กรรมการ  
(นายทยากร จิตรกุลเดชา ผู้อำนวยการฝ่ายตราสารหนี้ แทน)
8. ประธานกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรรมการ  
(นางสาวรินใจ ชาครพิพัฒน์ รองผู้จัดการ หัวหน้าสายงานการตลาด แทน)
9. ผู้จัดการกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะ กรรมการและเลขานุการ  
และพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ  
(นางแพตริเซีย มงคลวนิช ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางชนันภรณ์ พิเศษฐวานิช คณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของ กปฟ.
2. นายพลช หุตะเจริญ คณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของ กปฟ.
3. นางสาวสุจิตรา นำทอง คณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของ กปฟ.
4. นายกิตติภูมิ อุ๋นใจ คณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของ กปฟ.

ผู้แทนกรมบัญชีกลาง สอบถามว่า มีการพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในแผนดังกล่าวแล้วหรือไม่

ฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจงว่า จะนำเสนอแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ต่อที่ประชุมในเดือนสิงหาคม 2565 ทั้งนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลที่ กปพ. รักษาไว้ จะเก็บตามหลักของสัญญาหรือเพื่อใช้ประกอบในการจ่ายเบี้ยประชุมเท่านั้น

ผู้จัดการกองทุนฯ เสนอให้เพิ่มแผนงานเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security)

### มติที่ประชุม

เห็นชอบแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะยาว (ปี 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และให้ปรับแผนตามความเห็นของคณะกรรมการกองทุนฯ

### วาระที่ 4.3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (ปี 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2566

ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานต่อที่ประชุมว่า กปพ. ได้รับคะแนนประเมินผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 รวม 5.0000 คะแนน สูงกว่าปี 2563 โดยได้รับคะแนนเพิ่มจากส่วนของปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล และประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดดังกล่าวมีรายละเอียดตัวชี้วัดคงเดิม จึงได้ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 โดยเพิ่มเติมการวิเคราะห์ SWOT Analysis รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11: การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของ กปพ.

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) กปพ. มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งที่ชัดเจน</li> <li>2) เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นแนวราบ ทำให้การบริหารงานในด้านต่างๆ มีความคล่องตัว ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการประสานงาน</li> <li>3) บุคลากรเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>4) มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนสามารถดำเนินการตามภารกิจของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนทำให้บุคลากรมีภาระรับผิดชอบมากขึ้น และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ</li> <li>2) บุคลากรที่มีอย่างจำกัดทำให้ขาดการถ่ายทอดความรู้ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</li> <li>3) การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งหลัก ที่ยังมีข้อจำกัดในด้านอัตราค่าตอบแทน ซึ่งไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้</li> <li>4) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มี ความมั่นคงและประสิทธิภาพเท่าที่ควร</li> <li>5) สถานที่ปฏิบัติงานที่จำกัดและไม่ได้อยู่ที่เดียวกันส่งผลต่อการประสานงานระหว่างกัน</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีหน่วยงานที่เป็นเครือข่าย ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้ (Knowledge Sharing &amp; Transfer)</li> <li>2) ต้นทุนการบริหารจัดการกองทุนที่ต่ำ และการได้รับผลตอบแทนการลงทุนที่ดี</li> <li>3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน ทำให้มีการปฏิบัติงานมีความสะดวกและประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของกองทุนที่ไม่เอื้ออำนวยให้ กปพ. ขยับเคลื่อนอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ</li> <li>2) สภาพเศรษฐกิจ และภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</li> <li>3) เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว</li> </ol>

และมีประเด็นตามที่คุณตรวจประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้รัฐบาลมีความจำเป็นต้องกักเงินจำนวนมาก เพื่อกระตุ้นและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการทำงานและภาระงานในอนาคตของ กปพ. ทำให้ กปพ. ต้องวางแผนเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างหนี้ดังกล่าวให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับสถานะตลาดตราสารหนี้ที่มีความผันผวนเป็นอย่างมากทำให้ต้องมีการกำกับ การดูแลการลงทุนอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาใช้ประกอบการวางแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ให้มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันวางแผนในการบริหารและปรับโครงสร้างหนี้ดังกล่าวได้อย่างมี ประสิทธิภาพในอนาคต

- การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผนวกกับสถานการณ์พัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วได้ส่งผลต่อรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งมีการปรับรูปแบบการทำงานให้ทันสมัยและยืดหยุ่นมากขึ้น (Work Culture Disruption) และมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบการประชุมทางไกลผ่าน Video Conference ระบบ Cloud Storage เป็นต้น ซึ่งปัญหา/อุปสรรคดังกล่าวข้างต้นจะนำไปเป็นปัจจัยประกอบในการทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (ปี 2566 – 2570) และได้ทบทวนวิสัยทัศน์เป็น “สร้างความเป็นเลิศในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อบริหารจัดการงานของ กปพ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล” สำหรับ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ เมื่อทบทวนแล้วเห็นว่ามีเหมาะสมในการดำเนินงานกับสถานะปัจจุบัน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ ได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (2566 – 2570) ตามตัวชี้วัดจัดทำร่าง แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ของ กปพ. โดยมีรายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 3 และตารางที่ 12

ภาพที่ 3: ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ของ กปฟ.



ตารางที่ 12 : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (2566 – 2570)

2566	2567	2568	2569	2570
<b>พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร</b>	<b>พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร</b>	<b>พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร</b>	<b>พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร</b>	HR Excellence
(1) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความเข้มแข็งด้านการเงิน ตลาดตราสารหนี้ เครื่องมือทางการเงิน และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	(1) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความเข้มแข็งด้านการเงิน ตลาดตราสารหนี้ เครื่องมือทางการเงิน และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	(1) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความเข้มแข็งด้านการเงิน ตลาดตราสารหนี้ เครื่องมือทางการเงิน และกฎหมายต่างๆ	(1) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความเข้มแข็งด้านการเงิน ตลาดตราสารหนี้ เครื่องมือทางการเงิน และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	
(2) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	(2) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	(2) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	(2) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	
(3) พัฒนาการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)	(3) พัฒนาการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)	(3) พัฒนาการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)	(3) พัฒนาการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)	
	(4) สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้	(4) สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้	(4) สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้	
	(5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	(5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	(5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	
<b>เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน</b>	<b>เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน</b>	<b>เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน</b>	<b>เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน</b>	Hybrid Working
(1) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ Digital Disruption หรือ New Normal	(1) บริหารการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	(1) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง	(1) บริหารกำลังคนยึดหลักสมรรถนะ	
	(2) วางแผนอัตรากำลัง	(2) ทบทวน/จัดเตรียมแผนงานและแผนรองรับภาวะฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ	(2) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance)	
	(3) ระบบการทำงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแบบ Next Normal	(3) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance)		
<b>สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร</b>	<b>สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร</b>	<b>ต้นแบบองค์กรคุณธรรม</b>	<b>ต้นแบบองค์กรคุณธรรม</b>	<b>ต้นแบบองค์กรคุณธรรม</b>

และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีบัญชี 2566 โดยมีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13: แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีบัญชี 2566

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ Digital Disruption หรือ New Normal	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ กปพ.	เสนอรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้คณะกรรมการ กปพ. เห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2566	ฝ่ายเลขานุการฯ และนางสาวปวีณา สำเร็จ
2. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปี 2566	ระบบการบริหาร	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล	ร้อยละ 100	นางสาวปวีณา สำเร็จ
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2567	ทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ บริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี	คณะกรรมการ กปพ. ให้ความเห็นชอบแผนภายในเดือนกันยายน 2566	นางสาวปวีณา สำเร็จ
4. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปี 2566	ระบบและมีประสิทธิภาพ	ร้อยละการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 100	นางสาวปวีณา สำเร็จ
<b>โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>				
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. (ในและต่างประเทศ) - องค์กรความรู้ด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรนี้ การเงิน การคลัง - องค์กรความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน - องค์กรความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรได้	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 80	ฝ่ายเลขานุการฯ และนางสาวปวีณา สำเร็จ

**มติที่ประชุม**

เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ปี 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566

**วาระที่ 4.4 ทบทวนงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565 (เพิ่มเติม)**

ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานต่อที่ประชุมว่า คณะกรรมการกองทุนฯ ได้อนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 วงเงิน 3,968,539 บาท ในคราวประชุมคณะกรรมการกองทุนฯ ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2564 ประกอบกับ 2 ปีที่ผ่านมา กปพ. ไม่ได้จัดหรือเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและศึกษา



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว  
กองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะ  
และพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ

พ.ศ. 2566 – 2570

(มิถุนายน 2565)

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ (กบพ.) มีความประสงค์ที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของ กบพ. ให้เป็นมาตรฐาน และบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง “ทรัพยากรบุคคล” ถือเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของ กบพ. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ กบพ. รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของระบบเศรษฐกิจ ระบบการเงิน และนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) การบริหารองค์กรแนวใหม่ การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ กบพ. ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากร กบพ. มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กบพ. ให้เป็นระบบ และรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้บุคลากรของ กบพ. สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของ กบพ. หรืออาจเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของ กบพ. ในระยะปานกลาง (5 ปี) จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางและระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ของ กบพ. ผ่านกระบวนการ HR Scorecard เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร รวมทั้งการแสวงหาความรู้ร่วมกับหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายเพื่อให้งานของ กบพ. บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กบพ. ให้มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในทุกระดับ
2. เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กบพ. ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ได้บรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กบพ.



**1.3 กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ส่วนบริหาร กปพ.
2. คณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ กปพ.
3. คณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของ กปพ.

**1.4 ขอบเขตของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของ กปพ.
2. ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.

3. ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ และสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

**1.5 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ กปพ.
2. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ SWOT Analysis ขององค์กร
3. ประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)
4. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ.

## บทที่ 2

# กองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและ พัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ

### 2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของ กปพ.

ด้วยกระทรวงการคลังเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาตลาดตราสารหนี้ให้เป็นหนึ่งในสามเสาหลักของการระดมทุนนอกเหนือจากตลาดหุ้น และตลาดเงิน จึงมีการจัดทำแผนการพัฒนาตลาดตราสารหนี้ไทย โดยการกำหนดให้มีการออกพันธบัตรเพื่อใช้เป็นอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงเพื่อใช้ในการพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ โดยพันธบัตรที่ใช้เป็นอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงจะต้องมีสภาพคล่องในตลาดรองเพียงพอ ให้สามารถซื้อขายได้ง่าย เพื่อให้ราคาของตราสารสะท้อนถึงอุปสงค์และอุปทานในตลาดได้ใกล้เคียงความเป็นจริง รวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนและผู้ระดมทุนที่จะมีอุปทานพันธบัตรรัฐบาลในตลาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตลาดตราสารหนี้ที่ยั่งยืน ดังนั้น กระทรวงการคลังจึงมีความต้องการที่จะออกพันธบัตรเพื่อใช้เป็นอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงให้มีวงเงินต่อรุ่นขนาดใหญ่ และประกอบกับความต้องการที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการชำระหนี้ของภาครัฐในวงเงินจำนวนมากที่ครบกำหนดในคราวเดียวกันไม่ให้มีการกระจุกตัว รวมทั้งในปี พ.ศ. 2555 พันธบัตรออมทรัพย์ช่วยชาติ วงเงิน 206,023 ล้านบาท ครบกำหนดชำระหนี้ ซึ่งต้องมีการปรับโครงสร้างหนี้ในวันเดียว แต่เนื่องจากที่ผ่านมาสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.) จะสามารถระดมเงินจากตลาดเพื่อทำการปรับโครงสร้างหนี้ได้ในวงเงินไม่เกิน 50,000 ล้านบาทภายในหนึ่งวัน ซึ่งหากวงเงินของการปรับโครงสร้างหนี้สูงกว่า 50,000 ล้านบาท จะมีโอกาสที่กระทรวงการคลังอาจปรับโครงสร้างหนี้ของรัฐบาลได้ไม่ครบจำนวน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้ได้

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2548 เพื่อให้กระทรวงการคลังสามารถทยอยกู้เงินเป็นการล่วงหน้าได้ไม่เกินสิบสองเดือนก่อนวันที่หนี้ถึงกำหนดชำระ ในกรณีที่หนี้สาธารณะที่จะทำการปรับโครงสร้างมีจำนวนมากและกระทรวงการคลังเห็นว่าไม่สมควรกู้เงินดังกล่าวในคราวเดียวกัน นอกจากนี้ เพื่อให้กระทรวงการคลังสามารถกู้เงินเพื่อพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศได้โดยการออกตราสารหนี้ตามความจำเป็นในการสร้างอัตราดอกเบี้ยสำหรับใช้อ้างอิงในตลาดตราสารหนี้ กระทรวงการคลังโดย สบน. จึงได้จัดตั้ง “กองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ” เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2551 ตามพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในหมวด 5 ว่าด้วยกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ โดยกำหนดให้กองทุนเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น

## 2.2 วัตถุประสงค์

บริหารจัดการเงินที่ได้รับจากการกู้เพื่อปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะตามมาตรา 24/1 และเงินที่ได้รับจากการกู้เพื่อพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศตามมาตรา 25/1 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

**วิสัยทัศน์ : “เป็นกองทุนที่บริหารสินทรัพย์อย่างมั่นคง ลดภาระหนี้ของประเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้อย่างยั่งยืน”**

- พันธกิจ:**
1. บริหารเงินกู้ที่ได้รับผลตอบแทนเพื่อลดภาระหนี้ของประเทศ โดยกำหนดแนวทางการลงทุนที่สามารถรองรับความเสี่ยงได้ในหลากหลายมิติ เพื่อให้สามารถชำระคืนเงินต้นให้แก่กระทรวงการคลังได้ครบถ้วนและทันตามกำหนด
  2. กำกับติดตามการลงทุนอย่างใกล้ชิดให้เป็นไปตามตัวชี้วัด นโยบายและกรอบการลงทุน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
  3. สร้างความเชื่อมั่นให้สาธารณชนทั้งในและต่างประเทศในการบริหารหนี้สาธารณะของประเทศ
  4. สนับสนุนการออกพันธบัตรรัฐบาลเพื่อสร้างอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงและการสร้างสภาพคล่องเพื่อการพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ให้เป็นเสาหลักทางการเงิน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารจัดการการลงทุนเพื่อรองรับความท้าทายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ		ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของประเทศในการบริหารหนี้สาธารณะและการเติบโตของตลาดตราสารหนี้		ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กรเพื่อรองรับความท้าทายได้อย่างต่อเนื่อง	
<p><b>เป้าหมายหลัก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ชำระคืนเงินต้นให้แก่กระทรวงการคลังครบถ้วนและทันตามกำหนด</li> <li>• สร้างผลตอบแทนจากการลงทุนเพื่อช่วยลดภาระหนี้ของประเทศ</li> <li>• สามารถรองรับความเสี่ยงจากการลงทุนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสถานะตลาดตราสารหนี้ได้ในหลากหลายมิติ</li> </ul>		<p><b>เป้าหมายหลัก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างความเชื่อมั่นให้สาธารณชนทั้งในและต่างประเทศในการบริหารหนี้สาธารณะของประเทศ</li> <li>• เป็นเครื่องมือสนับสนุนการออกพันธบัตรรัฐบาลเพื่อสร้างอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงและการสร้างสภาพคล่องเพื่อการพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศให้เป็นเสาหลักทางการเงิน</li> </ul>		<p><b>เป้าหมายหลัก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และมีโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองพันธกิจและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน</li> <li>• บุคลากรมีศักยภาพและความพร้อมสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>• ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร และกำหนดนโยบายของผู้บริหาร</li> </ul>	
<p><b>ผลผลิต</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายและกรอบการลงทุนที่สามารถรองรับความเสี่ยงในหลากหลายมิติ</li> <li>2. กลยุทธ์และแผนการลงทุนที่ให้ความชัดเจนถึงโอกาสและทิศทางที่เอื้อต่อการสร้างผลตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง</li> <li>3. มาตรการกำกับติดตามประเมินผลภายใต้สถานะความเสี่ยงที่ท้าทายเพื่อให้บริหารจัดการการลงทุนเป็นไปตามข้อกำหนด</li> </ol>	<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถชำระคืนเงินต้นให้แก่กระทรวงการคลังได้ครบถ้วนและทันตามกำหนด</li> <li>2. สามารถลดภาระหนี้ของประเทศ</li> <li>3. การลงทุนเป็นไปตามตัวชี้วัดนโยบายและกรอบการลงทุนและบรรลุตามพันธกิจของกองทุน</li> </ol>	<p><b>ผลผลิต</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แผนการลงทุนที่สนับสนุนให้ตลาดตราสารหนี้ไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ</li> <li>2. แผนการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ถึงบทบาทความสำคัญของ กฟท. และประชาสัมพันธ์องค์กร</li> </ol>	<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ตลาดตราสารหนี้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นเครื่องมือหลักในการระดมทุนของรัฐบาลที่มีต้นทุนต่ำ</li> <li>2. ผู้ร่วมตลาดเชื่อมั่นว่าประเทศไทยสามารถบริหารหนี้สาธารณะได้ดี และตลาดตราสารหนี้ในประเทศมีการพัฒนา นำเชื่อถือ และนำลงทุน</li> </ol>	<p><b>ผลผลิต</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม</li> <li>2. มีแผนพัฒนาบุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ในองค์กร</li> <li>3. มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย</li> </ol>	<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>2. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</li> <li>3. การบริหารจัดการองค์กรมีความคล่องตัวทันสมัยสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

## 2.4 การบริหารงาน

กปพ. มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
2. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนำเงินของกองทุนไปลงทุน และการทำธุรกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการลงทุน
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. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ   | กรรมการ                 |
| 3. อธิบดีกรมบัญชีกลาง   | กรรมการ                 |
| 4. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ                           | กรรมการ                 |
| 5. ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง                                       | กรรมการ                 |
| 6. ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย   | กรรมการ                 |
| 7. เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย | กรรมการ                 |
| 8. ประธานกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย                                 | กรรมการ                 |
| 9. ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ                                     | กรรมการและ<br>เลขานุการ |

นอกจากนี้ ด้วยข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงาน กปพ. จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ตามคำสั่ง กปพ. ที่ 1/2564 เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของ กปพ.

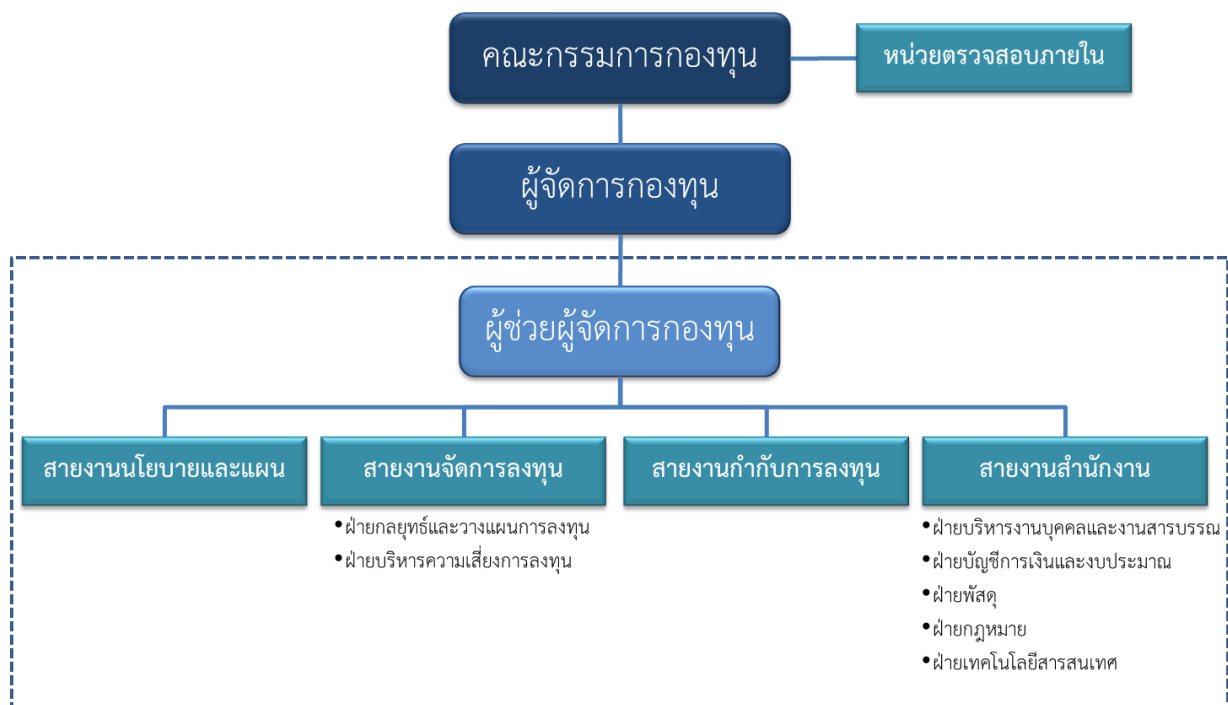
ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นไปตามโครงสร้างและภารกิจของกองทุน และรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่อผู้จัดการกองทุนเพื่อทราบหรือพิจารณาสั่งการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| 1. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาตลาดตราสารหนี้                 | ประธานคณะกรรมการ              |
| 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาตลาดตราสารหนี้                 | คณะกรรมการ                    |
| 3. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาตลาดตราสารหนี้รัฐบาล            | คณะกรรมการ                    |
| 4. ผู้อำนวยการส่วนนโยบายตลาดตราสารหนี้ระหว่างประเทศ    | คณะกรรมการ                    |
| 5. นางสาวเสาวนีย์ จันทพันธ์                            | คณะกรรมการ                    |
| 6. นางสาวปวีณา สำเร็จ                                  | คณะกรรมการ                    |
| 7. นายรักชาติ วัชรานนท์                                | คณะกรรมการ                    |
| 8. ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| 9. ผู้แทนส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน      | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

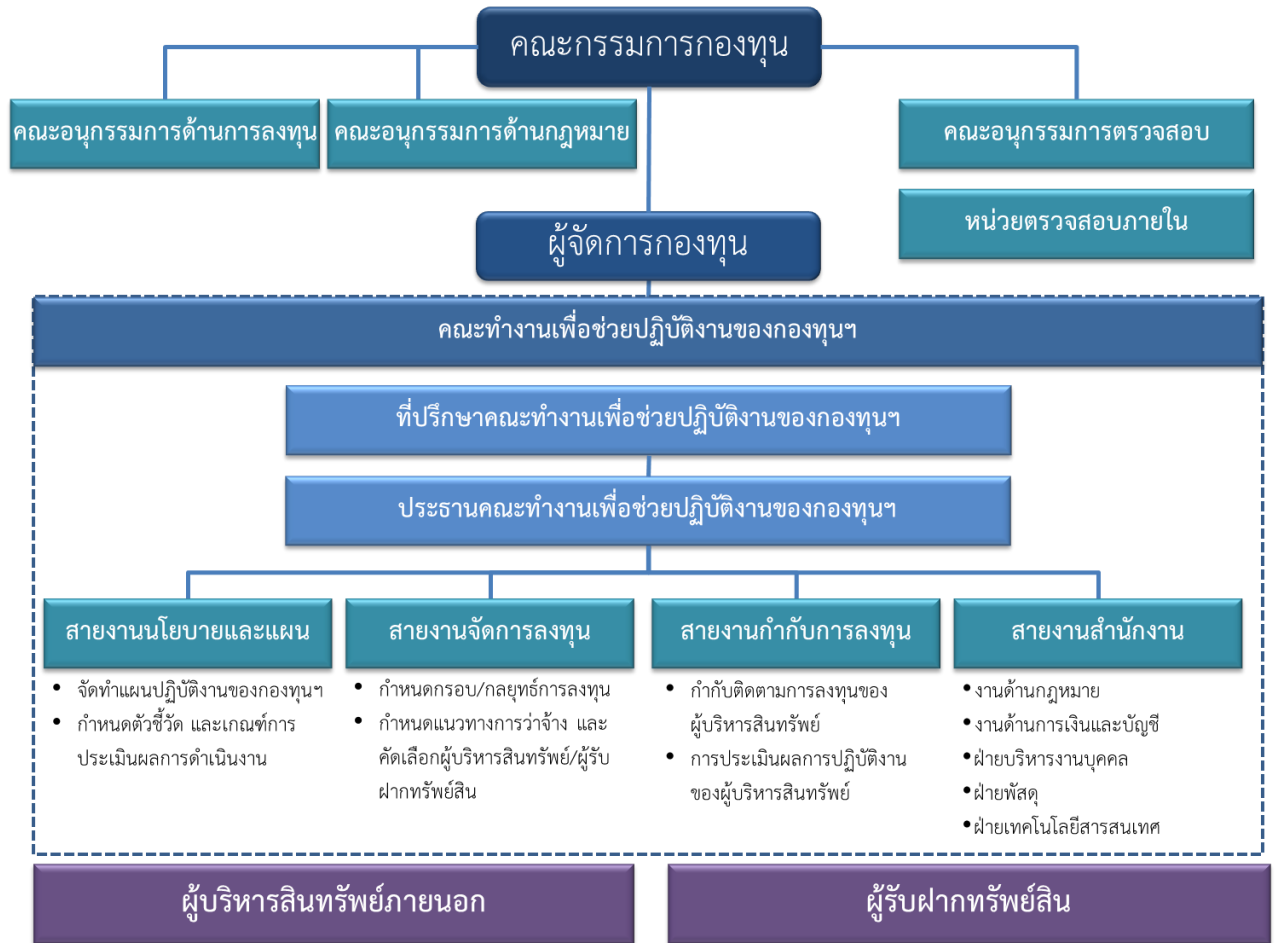
และกำหนดให้มีที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ โดยเป็นที่ปรึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักพัฒนาตลาดตราสารหนี้ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ นอกจากนี้ กปพ. ได้ว่าจ้างผู้บริหารสินทรัพย์ภายนอกเพื่อบริหารจัดการการลงทุนตามกรอบการลงทุนที่กำหนด

## 2.5 โครงสร้างองค์กร

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



ภาพที่ 2 โครงสร้างที่ กพพ. ใช้ดำเนินการในปัจจุบัน



## 2.6 อัตรากำลัง

ปัจจุบัน กพพ. ดำเนินงานในรูปแบบคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนฯ โดยมีบุคลากรจำนวน 9 คน โดยมีการมอบหมายงาน ดังนี้



## บทที่ 3

### กรอบแนวคิดและสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 3.1 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. ดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามประเมินผลลัพท์อย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือสนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ มีรายละเอียด ดังนี้

#### มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)

- มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน

- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

#### มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ มีความถูกต้องและทันเวลา

- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า



- มีการนำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

### มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- การรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน

- ความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน

- การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน และให้บริการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของหน่วยงานกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## 3.2 การประเมินสถานการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา)

กพพ. ได้รับคะแนนประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวม 4.9450 คะแนน ซึ่งสูงกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งได้รับคะแนนผลการดำเนินงานรวม 4.9057 คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้ ปีงบประมาณ 2563	คะแนนที่ได้ ปีงบประมาณ 2564
ด้านที่ 1 อัตราผลตอบแทนจากการบริหารจัดการเงินลงทุน	5.0000	5.0000
ด้านที่ 2 การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.7500	5.0000
ด้านที่ 3 การปฏิบัติการ	5.0000	5.0000
ด้านที่ 4 การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	4.6333	4.6333
ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	4.8567	5.0000
ด้านที่ 6 การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	5.0000	5.0000
<b>คะแนนเฉลี่ย</b>	<b>4.9057</b>	<b>4.9450</b>

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กปพ. ได้รับคะแนนประเมินที่ 5.0000 คะแนน ซึ่งสูงกว่าคะแนนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ. เป็นไปตามกรอบการประเมินของกรมบัญชีกลาง จึงได้นำแนวคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต และปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ.

### 3.3 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ. SWOT (Analysis) และปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### SWOT (Analysis)

กปพ. ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งดำเนินการทบทวนปัจจัย ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย
  - 1) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง/แผนยุทธศาสตร์สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.)
  - 2) พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2560 / พ.ร.บ. การบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม

- 3) แผนการบริหารหนี้สาธารณะประจำปีงบประมาณ และความต้องการในการปรับโครงสร้างหนี้
- 4) แผนพัฒนาตลาดทุนไทย
- 5) สภาวะเศรษฐกิจไทย เศรษฐกิจโลก และตลาดตราสารหนี้
- 6) กฎหมาย/กฎระเบียบ/ข้อบังคับ/มติ ครม. ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ทิศทางและแนวโน้มการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้าง อัตรากำลัง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นต้น
- ผลการดำเนินงานในอดีต
- สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนฯ และทิศทางการลงทุน

และดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และสิ่งที่ กปพ. ต้องดำเนินการ โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) กปพ. มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งที่ชัดเจน</li> <li>2) เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นแนวราบทำให้การบริหารงานในด้านต่างๆ มีความคล่องตัว ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการประสานงาน</li> <li>3) บุคลากรเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>4) มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>5) กองทุนสามารถดำเนินการตามภารกิจของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนทำให้บุคลากรมีภาระรับผิดชอบมากขึ้น และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ</li> <li>2) บุคลากรที่มีอย่างจำกัดทำให้ขาดการถ่ายทอดความรู้ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</li> <li>3) การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งหลัก ที่ยังมีข้อจำกัดในด้านอัตราค่าตอบแทน ซึ่งไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้</li> <li>4) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มี ความมั่นคงและประสิทธิภาพเท่าที่ควร</li> <li>5) สถานที่ปฏิบัติงานที่จำกัดและไม่ได้อยู่ที่เดียวกัน ส่งผลต่อการประสานงานระหว่างกัน</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) รัฐบาลสนับสนุนให้การพัฒนาตลาดตราสารหนี้เป็นหนึ่งในสามเสาหลักของการระดมทุน</li> <li>2) มีหน่วยงานที่เป็นเครือข่าย ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้ (Knowledge Sharing &amp; Transfer)</li> <li>3) ต้นทุนการบริหารจัดการการลงทุนที่ต่ำ และการได้รับผลตอบแทนการลงทุนที่ดี</li> <li>4) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน ทำให้มีการปฏิบัติงานมีความสะดวกและประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของกองทุนที่ไม่เอื้ออำนวยให้ กปพ. ขับเคลื่อนอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ</li> <li>2) สภาพเศรษฐกิจ และภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</li> <li>3) เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว</li> </ol>

### ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โรคโควิด-19) ทำให้รัฐบาลมีความจำเป็นต้องกู้เงินจำนวนมากเพื่อกระตุ้นและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดของโรคโควิด-19 โดยรัฐบาลได้ออกพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563 (พ.ร.ก. โควิด-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน และภาระงานในอนาคตของ กปพ. ซึ่งต้องวางแผนเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างหนี้ดังกล่าวให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งภาวะตลาดตราสารหนี้ที่มีความผันผวนเป็นอย่างมากทำให้ต้องมีการกำกับดูแลการลงทุนอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาใช้ประกอบการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ให้มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันวางแผนในการบริหารและปรับโครงสร้างหนี้ดังกล่าวให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผสมกับสถานการณ์การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ได้ส่งผลต่อรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งมีการปรับรูปแบบการทำงานให้ทันสมัยและยืดหยุ่นมากขึ้น (Work Culture Disruption) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน หรือ Work from Home มากขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการประชุมทางไกลผ่าน Video Conference ระบบ Cloud Storage เป็นต้น รวมทั้งส่งผลต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บางโครงการซึ่งยังคงเป็นการสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ ดังนั้น การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ. จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้รองรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานดังกล่าว และมุ่งไปสู่การทำงานบนเทคโนโลยีเป็นหลัก โดยมุ่งผลลัพธ์เป็นที่ตั้ง (Result based) รองรับการทำงานของบุคลากรได้ทุกสถานที่ (Anywhere) อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี และปรับรูปแบบการทำงานให้อยู่ในรูปแบบ Digital Platform ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐและสร้างระบบการทำงานของ กปพ. ที่เหมาะสมกับขนาดของประเทศ

### 3.4 การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวโน้มทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ กปพ. ดังนี้

#### 1) การพัฒนาการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) และการประยุกต์ใช้

ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จากการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกสถานที่ปฏิบัติงาน (Work from Home) ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานบางส่วนต้องปรับหน้าทีความรับผิดชอบใหม่เนื่องจากการนำระบบดิจิทัลมาปฏิบัติงานแทน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการประชุมทางไกลผ่าน Video Conference การอบรมและสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น ดังนั้น ทิศทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในอนาคต จึงต้องให้ความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อให้พนักงานมีทักษะพื้นฐานในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) เนื่องจากปัจจุบัน กปพ. มีบุคลากรหลักที่เป็นคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานฯ เพียง 9 อัตรา ในขณะที่ปริมาณงานเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก รวมทั้งในอนาคตจำเป็นต้องวางแผนเพื่อรองรับภาระงานที่จะเพิ่มขึ้นจากการปรับโครงสร้างหนี้การกู้เงินตาม พรก. และบุคลากรอาจมีการโยกย้ายตำแหน่งทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในบางช่วงเวลา ซึ่งในอนาคตจะต้องมีการทบทวนแผนอัตรากำลังของ กปพ. และส่งเสริมให้มีการสอนงานระหว่างกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

### 3) องค์ความรู้เกี่ยวกับสถานะตลาดตราสารหนี้ เครื่องมือทางการเงิน และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพเศรษฐกิจ และสถานะตลาดตราสารหนี้ที่มีความผันผวนเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเงินการคลัง และการเลือกใช้เครื่องมือทางการเงินที่เหมาะสม ประกอบกับมีการประกาศกฎหมายฉบับใหม่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กปพ. จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 4) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (Work from Home) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ กปพ. ต้องปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตแม้ว่าจะหมดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แล้ว แนวโน้มของการให้ความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ยังคงอยู่ เช่น การปรับเวลาเหลือระยะเวลาการมาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจากนอกสถานที่ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะที่บ้าน (Work from Anywhere) ซึ่งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญกับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งต้องวางระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับเรื่องดังกล่าวด้วย เช่น ระบบการลงเวลาเข้า-ออกปฏิบัติงาน ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตจึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอกับปริมาณงาน และพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้เข้าใจ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับพื้นฐานได้ พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันรักษาคนดี คนเก่งและดึงดูดบุคลากรใหม่ๆ ให้เข้ามาในองค์กร

### 3.5 ภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ.

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
<b>มิติที่ 1</b> ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจขององค์กร	1.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร และเตรียมพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 1.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร 1.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตามมาตรฐานการพัฒนาบุคลากร และเส้นทางการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกองทุน

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
<b>มิติที่ 2</b> ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	1. พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	1.1 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีความมั่นคงและปลอดภัยมาใช้ในกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล 1.2 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
<b>มิติที่ 3</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน และมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	1.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม และได้รับการพัฒนาตามสายอาชีพอย่างทั่วถึง 1.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน 1.3 มีข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 1.4 มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินคุณภาพการฝึกอบรม 1.5 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>มิติที่ 4</b> ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุน และส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	1.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล 1.2 มีกลไกการจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม รักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน 1.3 การถ่ายทอดความรู้หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมความเข้าใจให้แก่บุคลากร

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
<b>มิติที่ 5</b> คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงานเป็นทีม	1.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน 1.2 บุคลากร กปพ. มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความ ผูกพันและทำงานเป็นทีม และมี ความสมดุลระหว่างชีวิตและการ ทำงาน 1.3 บุคลากร กปพ. ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

## บทที่ 4

### แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ.

#### ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570

#### 4.1 วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์

##### วิสัยทัศน์

สร้างความเป็นเลิศในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อบริหารจัดการงานของ กปพ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

##### พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้ กปพ. บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

##### เป้าประสงค์

1. กองทุนมีทิศทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม และเป็นระบบ เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกองทุน
2. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรของกองทุนมีความรู้ ทักษะ และศักยภาพสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุน
4. กองทุนมีการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
5. บุคลากรมีความผูกพันและมีการทำงานเป็นทีม

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจขององค์กร
2. พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน และมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
4. เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุน และส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม



โดยที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 ด้าน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ 3 ของ กปพ. และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ 1-3 เชื่อมโยงและสนับสนุนการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2 ของ กปพ. ด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ 1** การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจขององค์กร

**เชื่อมโยงกับ** ยุทธศาสตร์ กปพ. ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการการลงทุนเพื่อรองรับความท้าทายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของประเทศในการบริหารหนี้สาธารณะและการเติบโตของตลาดตราสารหนี้ โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับโครงสร้าง และสายการปฏิบัติงานขององค์กร จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานในภารกิจหลักให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ 2** พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ

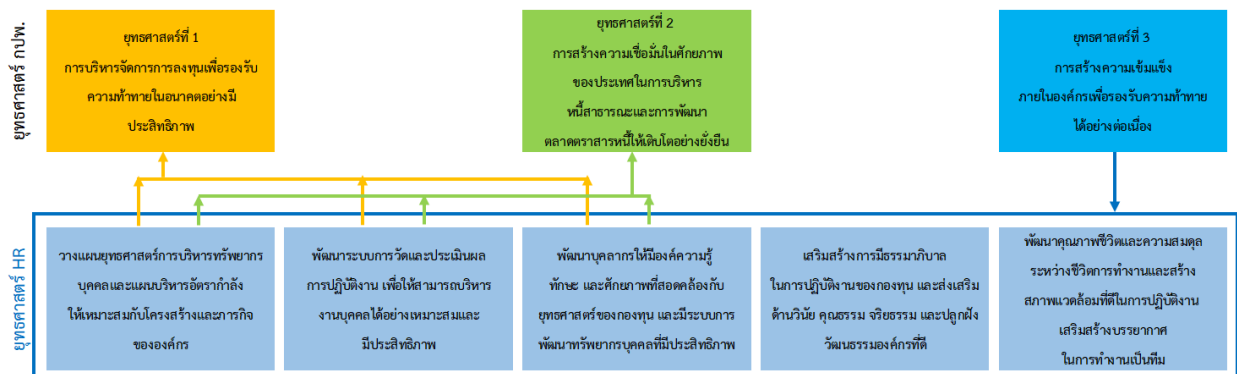
**เชื่อมโยงกับ** ยุทธศาสตร์ กปพ. ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการการลงทุนเพื่อรองรับความท้าทายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของประเทศในการบริหารหนี้สาธารณะและการเติบโตของตลาดตราสารหนี้ โดยการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะสอดคล้องกับภารกิจหลักที่อยู่ในความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำกับ ติดตามการดำเนินงานของ กปพ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสินทรัพย์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ

**ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ 3** พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน และมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

**เชื่อมโยงกับ** ยุทธศาสตร์ กปพ. ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการการลงทุนเพื่อรองรับความท้าทายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของประเทศในการบริหารหนี้สาธารณะและการเติบโตของตลาดตราสารหนี้ โดยแผนพัฒนาบุคลากรของ กปพ. มีการจัดทำเป็นประจำทุกปีเพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ ทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับสถานะเศรษฐกิจและตลาดตราสารหนี้ โดยมีการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบริษัทบริหารสินทรัพย์ และการอบรมด้านองค์ความรู้ด้านการเงินใหม่ๆ เช่น Fintech Blockchain เป็นต้น

**ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ 4** เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุน และส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ **ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม

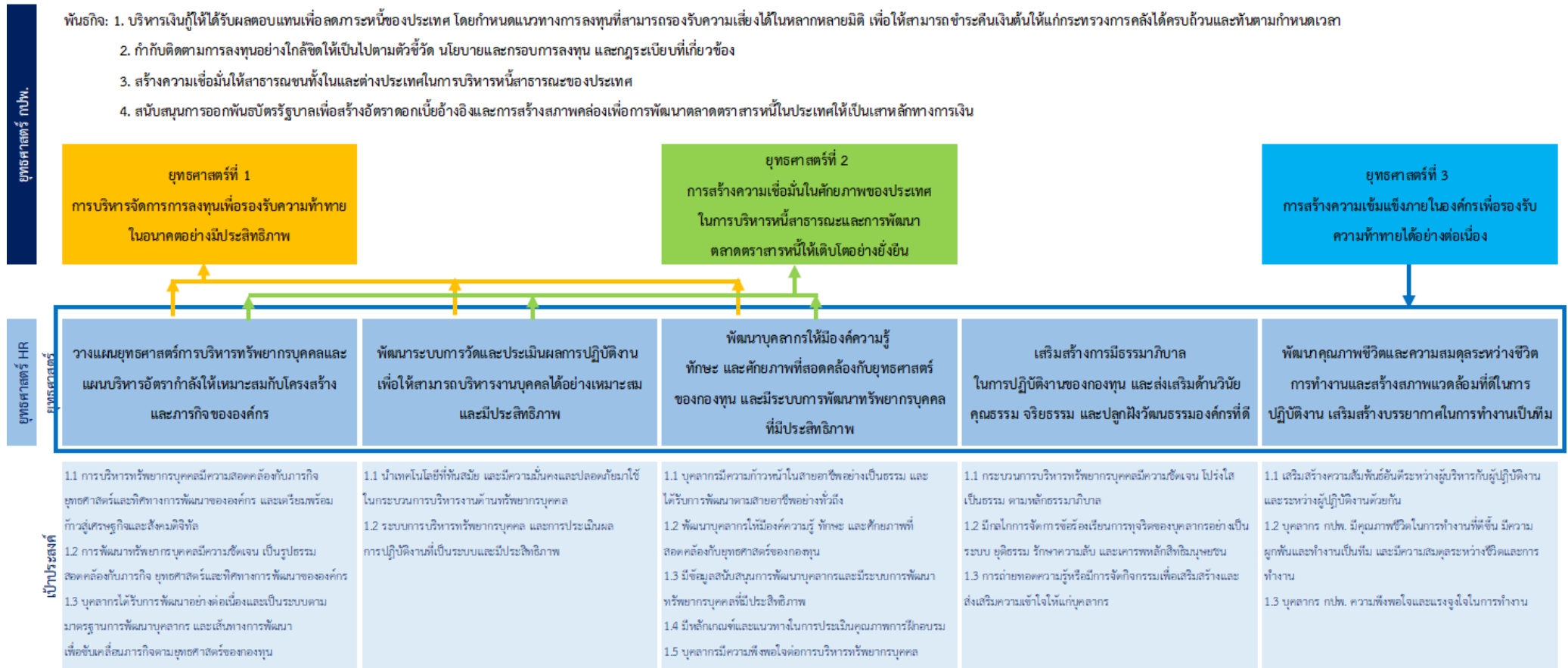
**เชื่อมโยงกับ** ยุทธศาสตร์ กพพ. ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กรเพื่อรองรับความท้าทายได้อย่างต่อเนื่อง โดย กพพ. มีการปฏิบัติงานความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี



## 4.2 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ของ กปพ.

วิสัยทัศน์: "เป็นกองทุนที่บริหารสินทรัพย์อย่างมั่นคง ลดภาระหนี้ของประเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้อย่างยั่งยืน"

- พันธกิจ: 1. บริหารเงินกู้ที่ได้รับผลตอบแทนเพื่อลดภาระหนี้ของประเทศ โดยกำหนดแนวทางการลงทุนที่สามารถรองรับความเสี่ยงได้ในหลากหลายมิติ เพื่อให้สามารถชำระคืนเงินต้นให้แก่กระทรวงการคลังได้ครบถ้วนและทันตามกำหนดเวลา
2. กำกับติดตามการลงทุนอย่างใกล้ชิดให้เป็นไปตามตัวชี้วัด นโยบายและกรอบการลงทุน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างความเชื่อมั่นให้สาธารณชนทั้งในและต่างประเทศในการบริหารหนี้สาธารณะของประเทศ
4. สนับสนุนการออกพันธบัตรรัฐบาลเพื่อสร้างอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงและการสร้างสภาพคล่องเพื่อการพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศให้เป็นเสาหลักทางการเงิน



## แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 20)	วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจขององค์กร	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ กปพ.	ทบทวน	ประชุมหารือ	วิเคราะห์และ	กำหนดและ	เสนอกรอบ						
				ความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กปพ. และมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน	รวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปความต้องการอัตรากำลังของ กปพ.	วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน	นำเสนอกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้ผู้จัดการกองทุนพิจารณา							
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 20)	พัฒนาระบบการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลง การประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100						
			ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี	ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard	วิเคราะห์และประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการดำเนินงาน	จัดทำรายละเอียดและแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ.	นำเสนอคณะทำงานฯ และผู้จัดการกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบแผน						

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70		
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 20)	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ กองทุน และมี ระบบการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ มีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้และ เพิ่มทักษะให้ สามารถ ปฏิบัติงานเพื่อ บรรลุเป้าหมาย องค์กรได้	ร้อยละการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100							
			ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85							
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 20)	เสริมสร้างการมี ธรรมภิบาล ในการปฏิบัติงาน ของกองทุน และ ส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ปลูกฝังวัฒนธรรม องค์กรที่ดี	การส่งเสริมให้การ บริหารทรัพยากร บุคคลมีความ โปร่งใส พร้อมให้มี การตรวจสอบ	มีช่องทางการ ร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ไม่มี	-	มี 1 ช่องทาง	-	มี 2 ช่องทาง							

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ร้อยละ 20)	พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตการ ทำงานและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดี ในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงานเป็นทีม	การสร้าง บรรยากาศของ การทำงานเป็นทีม และความสมดุล ในการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรในด้าน ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85						

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2566

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ กปพ. และรองรับ Digital Disruption	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	งบดำเนินงานปกติ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ กปพ.	เสนอกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้คณะกรรมการ กปพ. เห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2566	ฝ่ายเลขานุการฯ และนางสาวปวีณา สำเร็จ
2. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปี 2566	ระบบการบริหาร	งบดำเนินงานปกติ	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล	ร้อยละ 100	นางสาวปวีณา สำเร็จ
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2567	ทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการทำงาน	งบดำเนินงานปกติ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี	คณะกรรมการ กปพ. ให้ความเห็นชอบแผนภายในเดือนกันยายน 2566	นางสาวปวีณา สำเร็จ
4. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปี 2566	ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	งบดำเนินงานปกติ	ร้อยละการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 100	นางสาวปวีณา สำเร็จ
<b>โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>					
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. (ในและต่างประเทศ) - องค์กรความรู้ด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรนี้ การเงิน การคลัง - องค์กรความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน - องค์กรความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรได้	1,813,700 บาท (ประมาณการ)	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.	ร้อยละ 80	ฝ่ายเลขานุการฯ และนางสาวปวีณา สำเร็จ





แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
4. การติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ กปพ. ประจำปี 2566	1. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. ประเมินผลการดำเนินงาน 3. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้จัดการกองทุน												ติดตามผล การ ดำเนินงาน รอบ 6 และ 12 เดือน
<b>โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>													
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ ของบุคลากร กปพ. (ในและต่างประเทศ) - องค์กรความรู้ด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากร การเงิน การคลัง - องค์กรความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรม ทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน - องค์กรความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร 2. ศึกษา รวบรวมโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้อง ตามภารกิจและความต้องการของบุคลากร 3. จัดโครงการฝึกอบรมและประเมินผล												

# เอกสารแนบ 2



---

การประชุมคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้  
เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ  
ครั้งที่ 3/2566

วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2566

เวลา 15.00 – 16.00 น.

ประชุมรูปแบบ VDO Teleconference  
ผ่านช่องทาง Cisco WebEx Meetings

---

---

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

3.1 ผลการบริหารจัดการการลงทุนเงินที่ได้รับจากการ Pre – Funding

พันธบัตรรัฐบาลรุ่น LB233A และ LB236A

3.2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนทรัพยากรบุคคลฯ  
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน)

3.3 ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.

3.4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ IT ประจำปีบัญชี 2566

3.5 ร่างเอกสารแม่แบบฯ เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปฟ. ประจำปีงบประมาณ 2566

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปฟ. ประจำปีงบประมาณ 2566

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ กปฟ. และรองรับ Digital Disruption	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจในขนาด	งบดำเนินงานปกติ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ กปฟ.	เสนอรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้คณะกรรมการ กปฟ. เห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2567	ฝ่ายเลขานุการฯ และนางสาวปวีณา สำเร็จ
2. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปี 2566	ระบบการบริหาร	งบดำเนินงานปกติ	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล	ร้อยละ 100	นางสาวปวีณา สำเร็จ
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2567	ทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล	งบดำเนินงานปกติ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี	คณะกรรมการ กปฟ. ให้ความเห็นชอบแผนภายในเดือนกันยายน 2566	นางสาวปวีณา สำเร็จ
4. การติดตามและประเมินผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปฟ. ประจำปี 2566	ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	งบดำเนินงานปกติ	ร้อยละการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปฟ.	ร้อยละ 100	นางสาวปวีณา สำเร็จ
<b>โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>					
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปฟ. (ในและต่างประเทศ) - องค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ วิศวกรรม การเงิน การคลัง - องค์ความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน - องค์ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรได้	1,297,300 บาท (ประมาณการ)	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปฟ.	ร้อยละ 80	ฝ่ายเลขานุการฯ และนางสาวปวีณา สำเร็จ

12

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปฟ. ประจำปีงบประมาณ 2566

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2566													
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ กปฟ. และรองรับ Digital Disruption	1. ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กปฟ. และมาตรฐานการประเมินของทุนคุณเวียม 2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน และรองรับ Digital Disruption 3. เสนอรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้ คณะกรรมการ กปฟ. เห็นชอบ														
2. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปี 2566	1. สื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับทราบภารกิจหลักและแผนปฏิบัติการขององค์กร ประจำปี 2566 2. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล เสนอคณะทำงานฯ และผู้จัดการกองทุนเพื่อพิจารณา 3. ติดตามผลการดำเนินงาน														ประเมินผล การปฏิบัติงาน รอบ 6 และ 12 เดือน
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2567	1. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard 2. กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการดำเนินงาน 3. นำเสนอคณะทำงานฯ และคณะกรรมการกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบแผน														
4. การติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปฟ. ประจำปี 2566	1. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. ประเมินผลการดำเนินงาน 3. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้จัดการกองทุน														ติดตามผลการดำเนินงาน รอบ 6 และ 12 เดือน
<b>โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>															
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปฟ. (ในและต่างประเทศ) - องค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ วิศวกรรม การเงิน การคลัง - องค์ความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน - องค์ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร 2. ศึกษา รวบรวมโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องตามภารกิจและความต้องการของบุคลากร 3. จัดโครงการฝึกอบรมและประเมินผล														

13

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กพพ. ประจำปีงบประมาณ 2566 มีแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการทั้งสิ้น 5 แผนงาน/โครงการ และมีผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน ดังนี้

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	สถานะ รอบ 6 เดือน
แผนงาน : 4 แผนงาน		
1. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ กพพ. และรองรับ Digital Disruption	เสนอกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้คณะกรรมการ กพพ. เห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2566	อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาทบทวนกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน และรองรับ Digital Disruption
2. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	ร้อยละ 100	บุคลากร กพพ. ร้อยละ 100 มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 รอบ 6 เดือน
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567	นำเสนอคณะกรรมการกองทุนฯ เห็นชอบภายในเดือนกันยายน 2566	อยู่ระหว่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อเสนอคณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ
4. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กพพ. ประจำปีงบประมาณ 2566	ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการติดตามผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน</li> <li>อยู่ระหว่างการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กพพ. ประจำปีงบประมาณ 2566 รอบ 6 เดือน ให้ผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ โดยได้มีการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานในการประชุมคณะทำงานฯ ทราบด้วยแล้ว</li> </ul>

14

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	สถานะ รอบ 6 เดือน
โครงการ : 1 โครงการ		
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กพพ. (ในและต่างประเทศ) - องค์กรความรู้ด้านเศรษฐกิจ ตราสารหนี้ การเงิน การคลัง - องค์กรความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน - องค์กรความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1,813,700 บาท	อยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักสูตร/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมจริยธรรมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กพพ.

**ปัญหาและอุปสรรค:** เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถานการณ์ระบาดของโรค COVID-19 ยังคงมีอยู่ จึงทำให้การอบรมบางโครงการยังต้องดำเนินการในรูปแบบออนไลน์ ประกอบกับ กพพ. ต้องดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จึงมีความจำเป็นต้องปรับแผนปฏิบัติการฯ โดยได้มีการปรับเพิ่มโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมและส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร กพพ. ให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมิน ITA

15

# มติที่ประชุม

## ประเด็นเพื่อทราบ

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

---

## มติที่ประชุม

.....  
.....

# เอกสารแนบ 3



การประชุมคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้  
เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ  
ครั้งที่ 3/2566

วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2566

เวลา 15.00 – 16.00 น.

ประชุมรูปแบบ VDO Teleconference  
ผ่านช่องทาง Cisco WebEx Meetings

## ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ 2 พิจารณารายงานการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 2/2566
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ
- 3.1 ผลการบริหารจัดการการลงทุนเงินที่ได้รับจากการ Pre – Funding พันธบัตรรัฐบาลรุ่น LB233A และ LB236A
- 3.2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน)
- 3.3 ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.
- 3.4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ IT ประจำปีบัญชี 2566
- 3.5 ร่างเอกสารแม่แบบฯ เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา
- 4.1 การสำรวจและดำเนินการตามความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4.2 แนวทางการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา  
ในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.3 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.4 ร่างแผนการและแนวทางพัฒนากฎหมายของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.5 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2566
- 4.6 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล  
รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)



## ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

- 4.1 การสำรวจและดำเนินการตามความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4.2 แนวทางการนาการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา  
ในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.3 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ.  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.4 ร่างแผนการและแนวทางพัฒนากฎหมายของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.5 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2566
- 4.6 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล รอบที่ 1  
(1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## แผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ได้รับอนุมัติงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ในประเทศและต่างประเทศ) วงเงิน **1,813,700** บาท
  - องค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ ธุรสารหนี้ การเงิน การคลัง
  - องค์ความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน
  - องค์ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - ส่งเสริมจริยธรรมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

## โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 วงเงิน **1,813,700** บาท

### ในประเทศ วงเงิน **295,200** บาท

- ความรู้ด้านเศรษฐกิจ ธุรสารหนี้ การเงิน การคลัง
- ความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน
- ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมจริยธรรมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

### ต่างประเทศ วงเงิน **1,518,500** บาท

- ความรู้ด้านเศรษฐกิจ ธุรสารหนี้ การเงิน การคลัง
- ความรู้ด้านเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ และเทคโนโลยีทางการเงิน
- ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม



## ประเด็นเพื่อพิจารณา

เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้งนี้ ให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนฯ ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณ 1,813,700 บาท

## มติที่ประชุม

.....  
.....

# เอกสารแนบ 4



การประชุมคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้  
เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ  
ครั้งที่ 3/2566

วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2566

เวลา 15.00 – 16.00 น.

ประชุมรูปแบบ VDO Teleconference  
ผ่านช่องทาง Cisco WebEx Meetings

## ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ 2 พิจารณารายงานการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 2/2566
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ
- 3.1 ผลการบริหารจัดการการลงทุนเงินที่ได้รับจากการ Pre – Funding พันธบัตรรัฐบาลรุ่น LB233A และ LB236A
- 3.2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน)
- 3.3 ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.
- 3.4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ IT ประจำปีบัญชี 2566
- 3.5 ร่างเอกสารแม่แบบฯ เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา
- 4.1 การสำรวจและดำเนินการตามความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4.2 แนวทางการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา  
ในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.3 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.4 ร่างแผนการและแนวทางพัฒนากฎหมายของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 4.5 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2566
- 4.6 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล  
รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

## ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

3.1 ผลการบริหารจัดการการลงทุนเงินที่ได้รับจากการ Pre – Funding  
พันธบัตรรัฐบาลรุ่น LB233A และ LB236A

3.2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนทรัพยากรบุคคลฯ  
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน)

3.3 ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.

3.4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ IT ประจำปีบัญชี 2566

3.5 ร่างเอกสารแม่แบบฯ เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

17

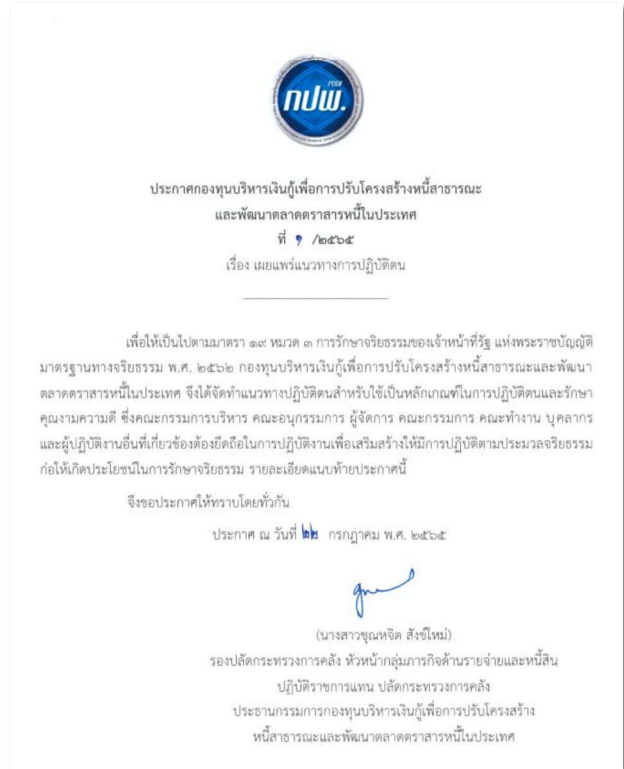
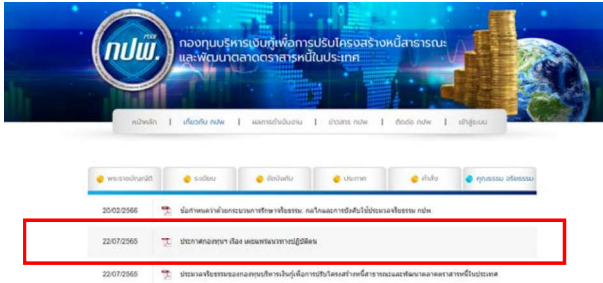
## การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม

การประชุมคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้ความเห็นชอบรายชื่อทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของ กปพ. ดังนี้

1. องค์ประกอบ
  - 1.1 ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
  - 1.2 คุณปวีณา สำเร็จ คณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของ กปพ.
  - 1.3 คุณกิตติภูมิ อุ๋นใจ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการฯ
2. ช่องทางการให้คำปรึกษา
  - 2.1 โทรศัพท์
  - 2.2 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
  - 2.3 แอปพลิเคชัน Line
3. กลุ่มเป้าหมาย
  - 3.1 คณะกรรมการบริหาร
  - 3.2 กรรมการ
  - 3.3 ผู้จัดการ
  - 3.4 บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

# แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

เพื่อให้บุคลากร กปพ. ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ กปพ. จึงได้จัดทำประกาศ กปพ. เรื่อง เผยแพร่แนวทางการปฏิบัติตนที่ 1/2565 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2565 โดยได้ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ กปพ.



# แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

## แนวทางการปฏิบัติตน

คณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการ ผู้จัดการ คณะกรรมการ คณะทำงาน บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องของกองบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ (กปพ.) ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังต่อไปนี้

### ข้อ ๑ การปฏิบัติที่ควรกระทำ

- (๑) ต้องรักษาความลับของ กปพ. และกิจการอันได้ล่วงรู้จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยดูแลระมัดระวังไม่เอกสารหรือข้อมูลดังกล่าวข้างต้นรั่วไหลหรือตกไปถึงผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องอันอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ กปพ. เว้นแต่กฎหมายให้อำนาจไว้ หรือได้รับอนุญาตจาก กปพ.
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้
- (๔) รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น
- (๕) ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและคำสั่งที่ถูกต้องและไม่ขัดแย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- (๖) กล่าวแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่มีพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ กปพ.
- (๗) ยินยอมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาบรรณด้วยความกล้าหาญ
- (๘) ใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์
- (๙) มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม
- (๑๐) รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### ข้อ ๒ การปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ

- (๑) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
- (๒) ไม่ใช้ตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่ของตนหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม แสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

- (๑) ไม่รายงานเท็จ ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือประชาชน การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๔) ไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- (๕) ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่จะจัดความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๖) ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือบิดเบือนความรับผิดชอบของตนเองไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
- (๗) ไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อผู้อื่นหรือ กปพ.
- (๘) ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
- (๙) ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำมิชอบ
- (๑๐) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการข่มขู่ให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
- (๑๑) ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อความเสียหายที่จะเกิดขึ้น
- (๑๒) ไม่ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
- (๑๓) ไม่ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและ กปพ.
- (๑๔) ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	กิจกรรม	
	Video Clip / สื่อ / อื่นๆ ฯลฯ	ระเบียบ/ประกาศ/คำสั่ง/อบรม/สัมมนา ฯลฯ
ตุลาคม	ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ	
พฤศจิกายน	รวบรวมโครงการ หลักสูตร กิจกรรม เพื่อส่งเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.	
ธันวาคม	จัดทำแผนการดำเนินโครงการอบรมและพัฒนาบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต และการเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.	
มกราคม	Video Clip การป้องกันการทุจริต เรื่อง (1) คุณธรรมจริยธรรม <a href="https://bit.ly/3WPfUym">https://bit.ly/3WPfUym</a> (2) การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	1. ประกาศ กปพ. นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) 2. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
กุมภาพันธ์	Video Clip (1) สร้างวัฒนธรรม "No Gift Policy" (2) การป้องกันการทุจริต เรื่อง การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม "คุณว่าใครชนะ" <a href="https://www.youtube.com/watch?v=u6L749nfVWk&amp;t=5s">https://www.youtube.com/watch?v=u6L749nfVWk&amp;t=5s</a>	1. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2. แนวทางปฏิบัติในการรับเรื่องร้องเรียนและการจัดการเรื่องร้องเรียน 3. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม
มีนาคม	Video Clip (1) เราเป็นแค่ตัวประกอบ <a href="https://www.youtube.com/watch?v=i2FP1GtniPw">https://www.youtube.com/watch?v=i2FP1GtniPw</a> (2) No Gift Policy ร่วมสร้างสังคมที่โปร่งใส <a href="https://www.youtube.com/watch?v=iRia9iKiNOE">https://www.youtube.com/watch?v=iRia9iKiNOE</a>	เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล จัดโดยสำนักงาน ก.พ. (3 มี.ค. 66)

## มติที่ประชุม

### ประเด็นเพื่อทราบ

ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ. ประกอบด้วย

- (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาทางจริยธรรม
- (2) แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
- (3) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

## มติที่ประชุม

.....  
 .....



# เอกสารแนบ 5



---

การประชุมคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้  
เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ  
ครั้งที่ 2/2566

วันพฤหัสบดีที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566

เวลา 15.00 – 16.00 น.

ณ ห้องประชุมสร้างสรรค์ สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ อาคารทิปโก้  
และประชุมรูปแบบ VDO Teleconference  
ผ่านช่องทาง Cisco WebEx Meetings

---

1

---

## ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

- 4.1 ผลการวิเคราะห์แบบสำรวจความคิดเห็นและความคาดหวังของ  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เบื้องต้น)
  - 4.2 หลักเกณฑ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566
  - 4.3 แนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต
  - 4.4 การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามด้านจริยธรรม
-

# แนวทางปฏิบัติในการรับเรื่องร้องเรียนและการจัดการเรื่องร้องเรียน

**คำนิยาม**

- **เรื่องร้องเรียน** หมายถึง เรื่องที่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปพ. ร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กปพ. ทั้งในเรื่องความบกพร่องในการปฏิบัติงาน ความล่าช้าในการดำเนินงาน ความไม่โปร่งใสและไม่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน การทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กปพ.
- **ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** หมายถึง หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และประชาชนที่ใช้บริการหรือติดต่อประสานงานกับ กปพ.

**เจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน**

- ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาตลาดตราสารหนี้รัฐบาล
- ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ผู้แทนส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

**ช่องทางในการยื่นเรื่องร้องเรียน**

📍 ยื่นเรื่องร้องเรียนด้วยตนเอง หรือ ✉️ ไปรษณีย์

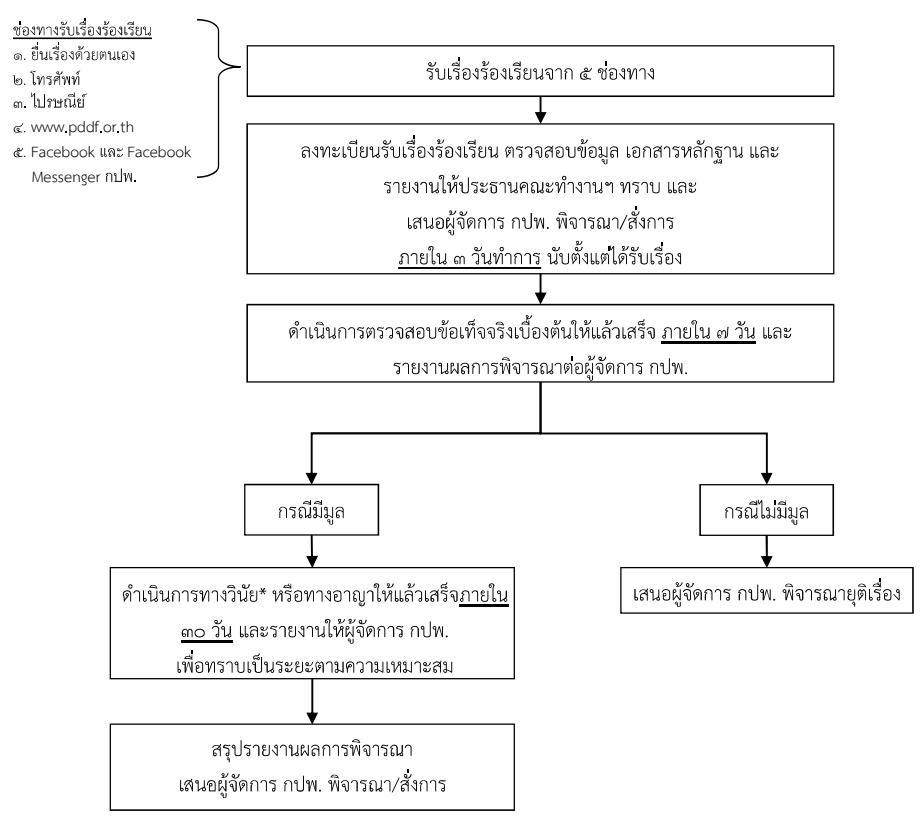
- กองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ถนนพระรามที่ ๖ แขวงพญาไท เขตพญาไท กทม. ๑๐๔๐๐

☎️ 02 271 7999      🌐 www.pddf.or.th

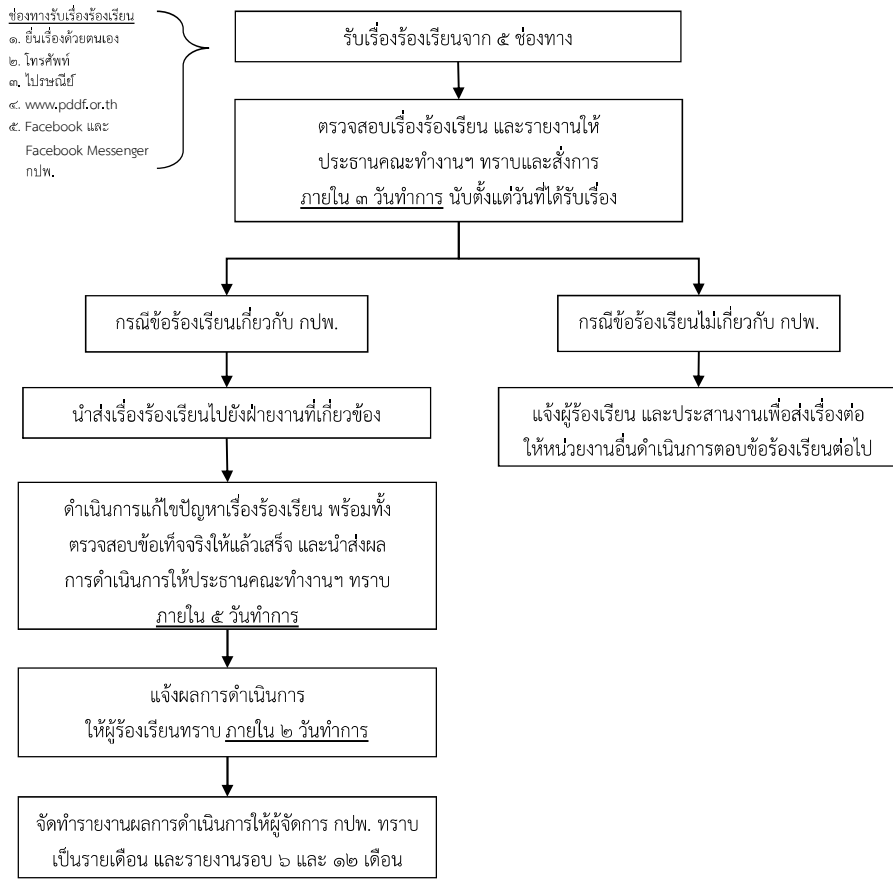
📘 PDDF.FUND      📧 Messenger



## กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่

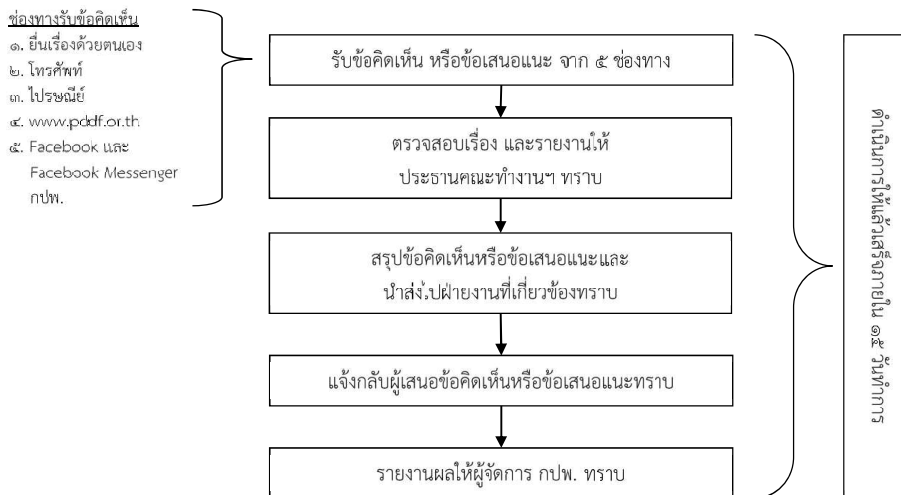


# กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานทั่วไป

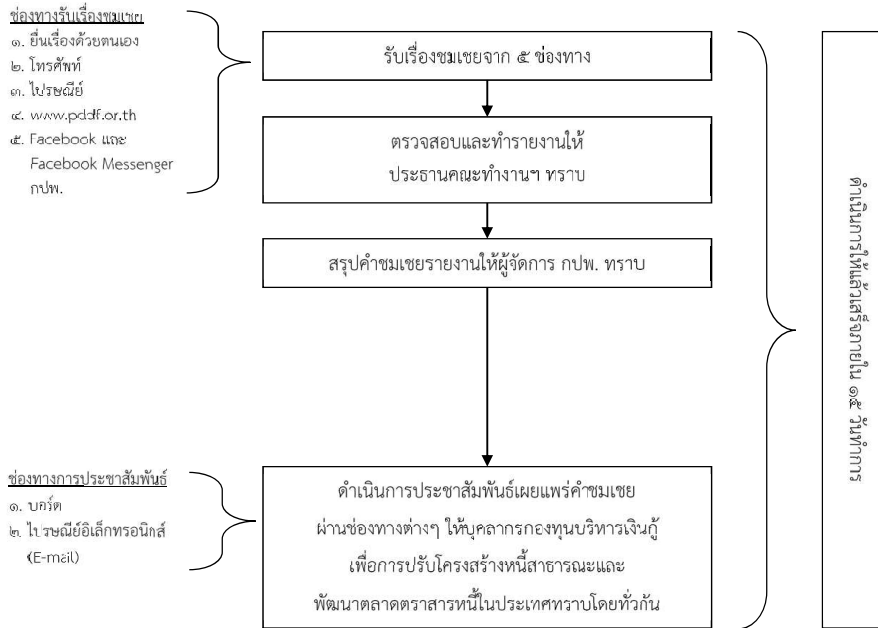


33

# กระบวนการจัดการข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ



34



## มติที่ประชุม

### ประเด็นเพื่อพิจารณา

เห็นชอบแนวทางปฏิบัติในการรับเรื่องร้องเรียนและการจัดการเรื่องร้องเรียน

### มติที่ประชุม

.....

.....

# เอกสารแนบ 6



การประชุมคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้  
เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ  
ครั้งที่ 3/2566

วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2566

เวลา 15.00 – 16.00 น.

ประชุมรูปแบบ VDO Teleconference  
ผ่านช่องทาง Cisco WebEx Meetings

## ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ 2 พิจารณารายงานการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 2/2566
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ
- 3.1 ผลการบริหารจัดการการลงทุนเงินที่ได้รับจากการ Pre – Funding พันธบัตรรัฐบาลรุ่น LB233A และ LB236A
  - 3.2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน)
  - 3.3 ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.
  - 3.4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ IT ประจำปีบัญชี 2566
  - 3.5 ร่างเอกสารแม่แบบฯ เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา
- 4.1 การสำรวจและดำเนินการตามความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
  - 4.2 แนวทางการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา  
ในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
  - 4.3 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร กปพ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
  - 4.4 ร่างแผนการและแนวทางพัฒนากฎหมายของ กปพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
  - 4.5 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2566
  - 4.6 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล  
รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

## ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

3.1 ผลการบริหารจัดการการลงทุนเงินที่ได้รับจากการ Pre – Funding  
พันธบัตรรัฐบาลรุ่น LB233A และ LB236A

3.2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนทรัพยากรบุคคลฯ  
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน)

3.3 ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.

3.4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ IT ประจำปีบัญชี 2566

3.5 ร่างเอกสารแม่แบบฯ เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

17

## การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม

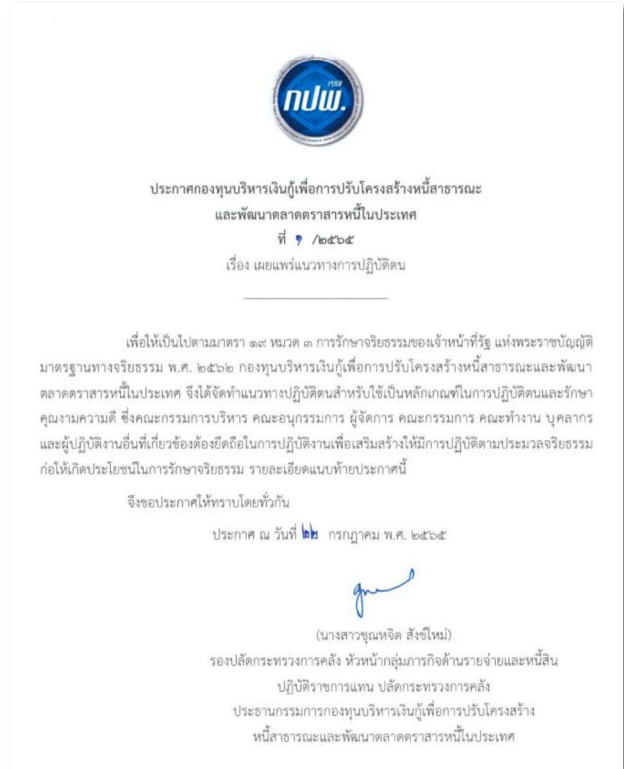
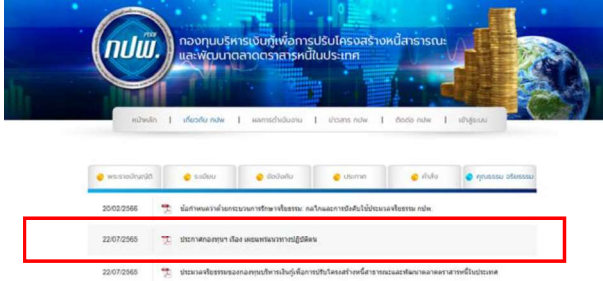
การประชุมคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ให้ความเห็นขอรายชื่อทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของ กปพ. ดังนี้

1. องค์ประกอบ
  - 1.1 ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
  - 1.2 คุณปวีณา สำเร็จ คณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของ กปพ.
  - 1.3 คุณกิตติภูมิ อุ๋นใจ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการฯ
2. ช่องทางการให้คำปรึกษา
  - 2.1 โทรศัพท์
  - 2.2 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
  - 2.3 แอปพลิเคชัน Line
3. กลุ่มเป้าหมาย
  - 3.1 คณะกรรมการบริหาร
  - 3.2 กรรมการ
  - 3.3 ผู้จัดการ
  - 3.4 บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง



# แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

เพื่อให้บุคลากร กปพ. ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ กปพ. จึงได้จัดทำประกาศ กปพ. เรื่อง เผยแพร่แนวทางการปฏิบัติตนที่ 1/2565 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2565 โดยได้ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ กปพ.



# แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

## แนวทางการปฏิบัติตน

คณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการ ผู้จัดการ คณะกรรมการ คณะทำงาน บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องของทุนบริหารเงินเพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ (กปพ.) ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังต่อไปนี้

### ข้อ ๑ การปฏิบัติที่ควรกระทำ

- (๑) ต้องรักษาความลับของ กปพ. และกิจการอันได้ล่วงรู้จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยดูแลระมัดระวังไม่เออกสารหรือข้อมูลดังกล่าวข้างต้นรั่วไหลหรือตกไปถึงผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องอันอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ กปพ. เว้นแต่กฎหมายให้อำนาจไว้ หรือได้รับอนุญาตจาก กปพ.
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้
- (๔) รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น
- (๕) ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและคำสั่งที่ถูกต้องและไม่ขัดแย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- (๖) กล่าวแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ กปพ.
- (๗) ยินยอมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาบรรณด้วยความกล้าหาญ
- (๘) ใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์
- (๙) มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม
- (๑๐) รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### ข้อ ๒ การปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ

- (๑) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
- (๒) ไม่ใช้ตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่ของตนหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ของตนไม่รับโดยตรงหรือโดยอ้อม แสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

- (๑) ไม่รายงานเท็จ ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือประชาชน การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๔) ไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- (๕) ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่จะจัดความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๖) ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือบิดเบือนความรับผิดชอบของตนเองไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
- (๗) ไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อผู้อื่นหรือ กปพ.
- (๘) ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
- (๙) ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำมิชอบ
- (๑๐) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการขังขู่ให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
- (๑๑) ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อความเสียหายที่จะเกิดขึ้น
- (๑๒) ไม่ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
- (๑๓) ไม่ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและ กปพ.
- (๑๔) ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	กิจกรรม	
	Video Clip / สื่อ / อื่นๆ ฯลฯ	ระเบียบ/ประกาศ/คำสั่ง/อบรม/สัมมนา ฯลฯ
ตุลาคม	ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ	
พฤศจิกายน	รวบรวมโครงการ หลักสูตร กิจกรรม เพื่อส่งเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.	
ธันวาคม	จัดทำแผนการดำเนินโครงการอบรมและพัฒนาบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต และการเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.	
มกราคม	Video Clip การป้องกันการทุจริต เรื่อง (1) คุณธรรมจริยธรรม <a href="https://bit.ly/3WPfUym">https://bit.ly/3WPfUym</a> (2) การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	1. ประกาศ กปพ. นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) 2. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
กุมภาพันธ์	Video Clip (1) สร้างวัฒนธรรม "No Gift Policy" (2) การป้องกันการทุจริต เรื่อง การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม "คุณว่าใครชนะ" <a href="https://www.youtube.com/watch?v=u6L749nfVWk&amp;t=5s">https://www.youtube.com/watch?v=u6L749nfVWk&amp;t=5s</a>	1. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2. แนวทางปฏิบัติในการรับเรื่องร้องเรียนและการจัดการเรื่องร้องเรียน 3. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม
มีนาคม	Video Clip (1) เราเป็นแค่ตัวประกอบ <a href="https://www.youtube.com/watch?v=i2FP1GtniPw">https://www.youtube.com/watch?v=i2FP1GtniPw</a> (2) No Gift Policy ร่วมสร้างสังคมที่โปร่งใส <a href="https://www.youtube.com/watch?v=iRia9iKiNOE">https://www.youtube.com/watch?v=iRia9iKiNOE</a>	เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล จัดโดยสำนักงาน ก.พ. (3 มี.ค. 66)

## มติที่ประชุม

### ประเด็นเพื่อทราบ

ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ. ประกอบด้วย

- (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาทางจริยธรรม
- (2) แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
- (3) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร กปพ.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 6 เดือน)

## มติที่ประชุม

.....  
 .....