



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ส่วนทรัพยากรบุคคล

สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์



## คำนำ

ตามที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ภายใต้เป้าหมายในการดำเนินงาน “มีมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ HR scorecard พร้อมดึงศักยภาพคนเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กร”

ซึ่งจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา ส่วนทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้ ๔ ยุทธศาสตร์หลักได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น เพื่อให้เกิดการตรวจสอบ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำรายงานผลรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ต่อไป

ส่วนทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

#### เป้าประสงค์

- มีแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก
- สามารถสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะตรงตามที่ต้องการได้ทันตามกรอบเวลา
- มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รวมถึงมีระบบพี่เลี้ยง
- มีกระบวนการด้านสืบทอดตำแหน่ง และส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ
- สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะต้องทดแทน
- มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร
- สามารถนำผลการประเมินของบุคลากรไปเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน
- มีระบบ HRIS ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

#### เป้าประสงค์

- มีแผนแม่บทด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- มีตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ที่ตรงตามบริบทขององค์กร
- มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน (Career Path) บุคลากรมองเห็นโอกาสเติบโต
- สามารถพัฒนาเพื่อปิด Competency Gap
- มีการบริหารจัดการคนเก่งและ
- การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร
- เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์องค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี (Morality and Ethical Reinforcement & Good Governance)

**เป้าประสงค์**

- เพื่อให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรแสดงออกถึงค่านิยม ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Work Life Balance & Happy Work Place)

**เป้าประสงค์**

- เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ดีต่อองค์กร
- ปรับรูปแบบระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
- ลดอัตราการลาออก
- บุคลากรสามารถทำงานได้จากทั้งที่บ้าน และในสำนักงานกองทุนฯ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมต่อการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว เข้าถึงข้อมูลได้อย่างปลอดภัย
- ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน และช่วยควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ดี

ซึ่งจากยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้น ส่วนทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน โดยมีรายละเอียดกิจกรรมการดำเนินงานดังนี้

**๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล**

- กิจกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ/หรือกิจกรรมการศึกษาหรือ ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- กิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
- กิจกรรมการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
- กิจกรรมการสรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ลาออก/เกษียณ
- กิจกรรมการปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากร
- กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- กิจกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- กิจกรรมการจัดจ้างผู้รับประกันภัยความรับผิดของกรรมการและผู้บริหาร
  - กิจกรรมการจัดจ้างผู้จัดทำเงินเดือนภายนอก
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนฯ ตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)
  - กิจกรรมอบรมผู้จัดการและ/หรือผู้บริหารของสำนักงานกองทุนฯ
  - กิจกรรมสัมมนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี
- กิจกรรมการลงนามในประกาศนโยบายนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
  - กิจกรรมการสัมมนาเพื่อรับมอบนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ต้องไม่มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่
๔. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข
- ๑.๑ กิจกรรมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน และงานแรงงานสัมพันธ์

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานกองทุนฯ
๒. เพื่อดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานกองทุนฯ ให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อภาระงานที่เกิดขึ้น
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้จัดการกองทุน ทั้งในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรพันธุ์ใหม่ รวมทั้งการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพเป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ซึ่งจะนำมาสู่การสร้างความสำเร็จให้แก่สำนักงานกองทุนฯ
๔. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รวมทั้งการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีผ่านบุคลากรของสำนักงานกองทุนฯ แก่บุคคลภายนอก
๕. เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ และความปลอดภัยในการทำงาน

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผ่านความเห็นชอบตามสายการบังคับบัญชา และได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมถึงการปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
๓. การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
๔. กิจกรรมการฝึกอบรมในลักษณะ Inhouse Training และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๕. กิจกรรมการดูแลป้องกันด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในด้านร่างกายและสุขภาพจิตใจหรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และ/หรือกิจกรรมด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กรผ่านบุคลากรของสำนักงานกองทุนฯ
๗. การจัดทำ/ต่อสัญญาประกันภัยความรับผิดของกรรมการและผู้บริหาร
๘. การจัดทำ/ต่อสัญญาจ้างการจัดทำเงินเดือน

## ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. เกิดแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้รับความเห็นชอบงบประมาณในการดำเนินงานจากคณะกรรมการฯ
๒. เกิดการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
๓. เกิดการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
๔. เกิดกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานฯ โดยบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะทั้งอบรมภายใน (Inhouse Training) จำนวน ๔ ครั้ง และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมภายนอก (Public Training)
๕. เกิดกิจกรรมการดูแลป้องกันด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งด้านร่างกายและสุขภาพจิตใจเพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work & life balance)
๖. กิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและป้องกันด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจหรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. เกิดกิจกรรมการสัมมนาบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
๘. เกิดการต่อสัญญาประกันภัยความรับผิดของกรรมการและผู้บริหารและบริษัทจัดทำ payroll

## ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

## งบประมาณการดำเนินงาน

๒,๙๓๐,๐๐๐ บาท (สองล้านเก้าแสนสามหมื่นบาทถ้วน) / ถัวจ่ายทุกโครงการ

๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>				
๑.๑ กิจกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ/หรือกิจกรรมการศึกษาหรือ ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<b>ผลผลิต</b> ๑. เกิดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผ่านความเห็นชอบตามสายการบังคับบัญชา และได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (แผนงบประมาณ และแผนปฏิบัติการ) ๒. เกิดข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ <b>ผลลัพธ์</b> ๑. แผนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ๒. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	ได้รับจัดสรร ๑๐,๐๐๐.๐๐ บาท  ใช้จริง ๐.๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕
๑.๒ กิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์	<b>ผลผลิต</b> เกิดข้อบังคับฯ ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ <b>ผลลัพธ์</b> ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานกองทุนฯ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
๑.๓ กิจกรรมการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์	<p><b>ผลผลิต</b> เกิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง พร้อมทั้งจัดทำรายงานการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเสนอ กพร. เพื่อเสนอต่อ กพม. พิจารณา</p> <p><b>ผลลัพธ์</b> สำนักงานกองทุนฯ นำเสนอรายงานการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังแก่สำนักงาน กพร. เพื่อเสนอต่อ กพม. พิจารณาเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๑.๔ กิจกรรมการสรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ลาออก/เกษียณ	<p><b>ผลผลิต</b> เกิดการสรรหาบุคลากรทดแทน โดยมีการดำเนินการสรรหาทดแทนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา</p> <p><b>ผลลัพธ์</b> เกิดการจ้างบุคลากรใหม่จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการ</li> <li>๒. ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน</li> <li>๓. เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ จำนวน ๒ อัตรา</li> <li>๔. เจ้าหน้าที่ดิจิทัลสารสนเทศ</li> </ol>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖



กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
๑.๕ กิจกรรมการปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากร	<p><b>ผลผลิต</b></p> <p>เกิดการปรับปรุงแบบประเมินการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดให้มีการประเมินด้าน ”พฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ” เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณา</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>มีการใช้ข้อมูลด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม ในการสรรหาบุคลากรใหม่ของสำนักงานกองทุนฯ</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กันยายน ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๑.๖ กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	<p><b>ผลผลิต</b></p> <p>เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำผลประเมินไปพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการปรับเงินเดือนประจำปี เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๑.๗ กิจกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p><b>ผลผลิต</b></p> <p>เกิดการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่งโดย</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>มีผู้ได้รับการเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง จำนวน ๕ ราย</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
๑.๘ กิจกรรมการจัดจ้างผู้รับประกันภัย ความรับผิดของกรรมการและผู้บริหาร	<b>ผลผลิต</b> เกิดการลงนามในสัญญาจัดจ้าง/ต่อสัญญา ประกันภัยความรับผิดของกรรมการและผู้บริหาร <b>ผลลัพธ์</b> มีการจัดทำสัญญาเริ่มมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยมีกำหนดสัญญา ๑ ปี	ได้รับจัดสรร ๒๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท  ใช้จริง ๑๘๔,๗๗๖.๑๖ บาท	๑ มีนาคม ๒๕๖๖	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๑.๙ กิจกรรมการจัดจ้างผู้จัดทำเงินเดือน ภายนอก	<b>ผลผลิต</b> ดำเนินการลงนามสัญญาจัดจ้างในการจัดทำ payroll กับบริษัท HR Work ในการจัดทำเงินเดือน ให้กับสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและ สร้างสรรค์ โดยมีกำหนดสัญญาจ้าง ๑ ปี เพื่อลด ค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ประจำซึ่งมี ค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้าง outsources <b>ผลลัพธ์</b> มีการจัดทำสัญญาจ้างบริษัท HR Serve เพื่อจัดทำ เงินเดือนโดยมีกำหนดสัญญาจ้าง ๑ ปี	ได้รับจัดสรร ๒๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท  ใช้จริง ๑๒๐,๐๐๐.๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>				
๒.๑ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานกองทุนฯ ตามแผนพัฒนา ตนเอง (Individual Development Plan)	<b>ผลผลิต</b> เกิดการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานกองทุนฯ โดยแบ่งเป็นอบรมภายใน ๗ หลักสูตร อบรม ภายนอก ๕๒ หลักสูตร	ได้รับจัดสรร ๑,๐๔๐,๐๐๐.๐๐ บาท  ใช้จริง ๔๗๙,๕๗๓.๖๕ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
	<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. งานทรัพยากรบุคคล ได้จัดการฝึกอบรมแบบ in-house Training รวม ๗ หลักสูตร ดังนี้</p> <p>(๑) จิตวิทยาในการทำงาน Work Psychology (๔ พ.ย. ๖๕) ผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ ๘๕.๑๙</p> <p>(๒) หลักสูตรการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (๒๓ ม.ค. ๖๖) ผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ ๗๙.๕๗</p> <p>(๓) ตรวจสอบภายในยุคใหม่ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคมของเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ความรับผิดชอบต่อสังคมของเจ้าหน้าที่ (๒๑ ก.พ. ๖๖) ผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ ๘๘.๓๐</p> <p>(๔) หลักสูตร การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ Cyber security (๖ มิ.ย. ๖๖) ผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ ๙๔.๓๒</p> <p>(๕) หลักสูตร Media Literacy การรู้เท่าทันสื่อ (๒๙ ส.ค. ๖๖) ผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ ๘๖.๖๗</p>			

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
	(๖) หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรสู่การเปลี่ยนแปลงระดับต้น (๑๕ ครั้ง) ผู้เข้าร่วมอบรมเฉลี่ยทั้งหลักสูตร ร้อยละ ๘๕.๗๒ ๒. จัดส่งอบรมหลักสูตร Public training จำนวน ๕ ๒ หลักสูตร มีผู้เข้าร่วมอบรม ๗๙ ครั้ง (๑ คน นับเป็น ๑ ครั้ง/หลักสูตร)			
๒.๒ กิจกรรมอบรมผู้จัดการและ/หรือผู้บริหารของสำนักงานกองทุนฯ	<b>ผลผลิต</b> ได้ดำเนินการจัดส่งผู้บริหารเข้าอบรม จำนวน ๔ หลักสูตร <b>ผลลัพธ์</b> ๑. หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๑๒ (๗ ก.พ.-๓๐ พ.ค. ๖๖) จำนวน ๑ คน ๒. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังระดับสูง รุ่นที่ ๑๐ (๑๕ มี.ค. - ๑ ก.ย. ๖๖) จำนวน ๑ คน ๓. หลักสูตรกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ที่ยิ่งใหญ่และยั่งยืน (๒๘-๒๙ มิ.ย. ๖๖) จำนวน ๑ คน ๔. หลักสูตร Cybersecurity Awareness (๑๖ ส.ค. ๖๖) จำนวน ๑ คน	ได้รับจัดสรร ๖๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท  ใช้จริง ๔๙๘,๗๗๓.๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๒.๓ กิจกรรมสัมมนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<b>ผลผลิต</b> เกิดกิจกรรมการสัมมนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ได้รับจัดสรร ๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท  ใช้จริง ๒๙๙,๕๘๒.๙๕ บาท	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
	<b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรสำนักงานกองทุนฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรม สัมมนาบุคลากร จำนวน ๘๐ คน เมื่อวันที่ ๘-๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมลำพวา และได้รับการ พัฒนาความรู้ในด้าน “นวัตกรรม AI กับการผลิตสื่อ ปลอดภัยและสร้างสรรค์” ซึ่งเป็นหัวข้อในการ สัมมนาครั้งนี้			
<b>๓. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี</b>				
๓.๑ กิจกรรมการลงนามในประกาศ นโยบายนโยบายด้านการต่อต้านการ ททุจริตและคอร์รัปชันเพื่อเสริมสร้างวัฒน ธรรมองค์กร	<b>ผลผลิต</b> เกิดการลงนามรับทราบประกาศนโยบายด้านการ ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน <b>ผลลัพธ์</b> มีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างร่วมลงนาม รับทราบประกาศ นโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน จำนวน ๔๘ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๖	๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓.๒ กิจกรรมการสัมมนาเพื่อรับมอบ นโยบายด้านการต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชันเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรในการให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ต้องไม่มีพฤติกรรมที่เข้า ข่ายการทุจริตต่อหน้าที่	<b>ผลผลิต</b> เกิดสัมมนาเพื่อรับมอบนโยบายด้านการต่อต้านการ ทุจริตและคอร์รัปชันเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพฯ <b>ผลลัพธ์</b> มีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเข้าร่วมงานสัมมนาเพื่อรับ มอบนโยบาย จำนวน ๔๘ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๖	๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
<b>๔. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข</b>				
๔.๑ กิจกรรมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน และงานแรงงานสัมพันธ์	<p><b>ผลผลิต</b></p> <p>เกิดการจัดกิจกรรมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน และงานแรงงานสัมพันธ์ แบ่งเป็นกิจกรรม ๕ กิจกรรม และการประชุม ๘ ครั้ง</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "ขยับตัว ชักนิต ห่างไกลออฟฟิศซินโดรม" วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. การจัดประชุมสำนักงานฯ จำนวน ๘ ครั้ง (วันที่ ๖/๑๐/๖๕, ๒๙/๑๑/๖๕, ๑๘/๑/๖๖, ๑๕/๒/๖๖, ๒๐/๓/๖๖, ๒๒/๕/๖๖, ๒๔/๗/๖๖, ๑/๙/๖๖)</p> <p>๓. กิจกรรมบำเพ็ญพระราชกุศล "อาสาปลูกป่า ทำโปงเทียม ตามแนวพระราชดำริ" โครงการจัดกิจกรรมเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ณ ศูนย์การศึกษาธรรมชาติและท่องเที่ยว เข่งนิเวศเจ็ดคด-โป่งก้อนเส้า อ.แก่งคอย สระบุรี เมื่อวันที่ ๑๒-๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. กิจกรรมบำเพ็ญพระราชกุศลกิจกรรมทำดีเพื่อพ่อ "เราทำความดีด้วยหัวใจ" ณ มูลนิธิบ้านนก</p>	<p>ได้รับจัดสรร</p> <p>๔๗๕,๐๐๐.๐๐ บาท</p> <p>ใช้จริง</p> <p>๖๔๗,๔๒๕.๙๕ บาท</p> <p>(ถัวจ่ายจากกิจกรรมอื่น)</p>	<p>๑ ตุลาคม</p> <p>๒๕๖๕</p>	<p>๓๐ กันยายน</p> <p>๒๕๖๖</p>

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	
			เริ่มต้น	สิ้นสุด
	<p>خمین กรุงเทพมหานคร และชุมชนบางน้ำผึ้งในจังหวัดสมุทรปราการ วันที่ ๑๖-๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๕. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ TMF จิตอาสาทำดีเพื่อพ่อ เนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดี ศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว วัดพระศรีสรรเพชญ์ ณ อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖</p> <p>๖. กิจกรรม “TMF จิตอาสาเก็บรัก” เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพของ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ณ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย และสถานสงเคราะห์เด็กพัทธา จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๑๗-๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖</p>			

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	จำนวนจริง
รองผู้จัดการ	๒	๒
ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้เชี่ยวชาญ	๙	๙
เจ้าหน้าที่	๓๖	๓๕
ลูกจ้างสำนักงาน	๖	๒
รวม	๕๓	๔๗
จ้างเหมาบริการ	-	๔๑

จำแนกตาม ชื่อ/ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	จำนวนจริง
รองผู้จัดการ	๒	๒
ผู้อำนวยการฝ่าย	๘	๘
ผู้เชี่ยวชาญ	๑	๑
หัวหน้างาน	๙	๙
เจ้าหน้าที่การเงิน	๒	๑
เจ้าหน้าที่บัญชี	๑	๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	๓
เจ้าหน้าที่พัสดุ	๒	๒
เจ้าหน้าที่ดิจิทัลสารสนเทศ	๑	๑
นิติกร	๒	๒
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	๑	๑
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	๑	๑
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ	๒	๒
เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ	๑๐	๑๐
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๑	๑
ลูกจ้าง	๖	๒
รวม	๕๓	๔๗



ข้อ ๓ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม
<b>Inhouse Training</b>	
๑. จิตวิทยาในการทำงาน Work Psychology	๔๗
๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	๗๔
๓. ตรวจสอบภายในยุคใหม่ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	๕๐
๔. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ Cyber security	๘๓
๕. Media Literacy การรู้เท่าทันสื่อ	๗๓
๖. การพัฒนาบุคลากรสู่การเปลี่ยนแปลงระดับต้น	๕๖
<b>Public Training</b>	
๗. พัฒนาการมนุษย์และครอบครัว	๑
๘. ๒๐๒๒ International Broadcasting Leadership Program	๔
๙. Facilitating healthy conflict at workplace	๑
๑๐. นักบริหารองค์การมหาชน	๑
๑๑. Transformative Accounting	๒
๑๒. แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจต่อการบริหารงาน บุคคล	๑
๑๓. การสรุปสถิติการดำเนินงานที่สำคัญและการวิเคราะห์งบ การเงินเพื่อนำเสนอ	๒
๑๔. เทคนิคการสื่อสารและพัฒนาองค์กรให้มีความสุข	๑
๑๕. นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	๑
๑๖. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม มาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม	๑
๑๗. unlock e process ยกกระต๊อบบริการยุคดิจิทัล	๒

ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
๑๘. ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย	๑
๑๙. การสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้อื่นเพื่อการสร้างทีม	๒
๒๐. EQ สำหรับการบริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลง	๒
๒๑. เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	๑
๒๒. นักบริหารการเงินการคลังระดับสูง	๑
๒๓. เทคนิคการนำเสนองานให้โดนใจผู้ฟัง	๒
๒๔. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	๑
๒๕. บุคลิกภาพและการพูดในที่สาธารณะ	๑
๒๖. สถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อการออกแบบ	๑
๒๗. รวมประเด็นภาษีที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับการทำงานขององค์กรมหาชน	๒
๒๘. กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร	๑
๒๙. พัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ TMF Journal	๕
๓๐. กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และวินัยข้าราชการ	๑
๓๑. หัวหน้างานมืออาชีพ (Leadership Skills)	๑
๓๒. หลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและเอกสารทางภาษี สำหรับ ฝ่ายบัญชีและฝ่ายจัดซื้อ	๒
๓๓. ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติการจ้างที่ปรึกษา	๑
๓๔. เดินหน้าสู่ Metaverse ขับเคลื่อนธุรกิจแห่งอนาคต	๑
๓๕. รวมประเด็นภาษีที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับการทำงานขององค์กรมหาชน	๒
๓๖. กลยุทธ์การสร้างแบรนด์ที่ยิ่งใหญ่และยั่งยืน	๒
๓๗. ประกาศนียบัตรชั้นสูง การเสริมสร้างสังคมสันติสุข	๑
๓๘. Service Excellence	๑
๓๙. วิทยาการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง	๑
๔๐. กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และวินัยข้าราชการ	๑

ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
๔๑. เทคนิคการสัมภาษณ์ แบบสืบค้น (Probing Interview Technique)	๑
๔๒. พัฒนานักการตลาดดิจิทัลยุคใหม่ (Digital Marketing Certificate Program - DMP)	๑
๔๓. การประเมินผลกระทบทางสังคม และการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Impact Assessment (SIA) and Social Return on Investment (SROI))	๔
๔๔. การพัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการเพื่อประชาชน "Citizen-Centric Service Innovation (CSI)"	๑
๔๕. Cybersecurity Awareness	๓
๔๖. วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	๓
๔๗. Agile Accounting การปฏิบัติงานบัญชีแบบเอจิลล์	๒
๔๘. รู้เท่าทันมาตรการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐจากองค์กรอิสระที่เข้ามาควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ	๑
๔๙. English for Career Development เรียนอังกฤษติดเทอร์โบพูดอย่างโปรเตปโตในงาน	๑
๕๐. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (PDPA for Government Officers)	๓
๕๑. Power BI Advanced Visualization and AI	๑
๕๒. ความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับ	๑
๕๓. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒	๑
๕๔. Digital Literacy	๑

ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
๕๕. การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ประจำปี ๒๕๖๖	๑
๕๖. Microsoft Excel Advanced PivotTable and PivotChart	๑
๕๗. การบริหารความมั่นคงสำหรับผู้บริหารระดับสูง (สว.ปอ.มส.SML)	๑
๕๘. HRM for SMEs	๑

#### ข้อ ๔ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานของส่วนทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาด้านการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า เนื่องด้วยสำนักงานกองทุนฯ ได้รับงบประมาณในการดำเนินงานจาก กองทุนวิจัยและพัฒนากิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์สาธารณะ สำนักงาน กสทช. ซึ่งสำนักงาน กสทช. จะดำเนินการพิจารณางบประมาณให้สำนักงานกองทุนฯ ในช่วง มกราคม – กุมภาพันธ์ ของทุกปี แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน กสทช. ได้ดำเนินการพิจารณางบประมาณล่าช้า โดยสำนักงานกองทุนฯ ได้รับงบประมาณมาในเดือนพฤษภาคม ทำให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการล่าช้ากว่าที่กำหนด
๒. ปริมาณงานที่ไม่สอดคล้องต่อจำนวนบุคลากร เนื่องด้วยสำนักงานกองทุนฯ มีภารกิจในการดำเนินการมากและมีบุคลากรน้อย ทำให้ต้องดำเนินการจ้างลูกจ้างเหมาบริการมาทดแทนอัตรากำลังที่ขาด ซึ่งการจ้างในลักษณะดังกล่าวก็มีข้อจำกัดในการมอบหมายงาน

#### ข้อ ๕ ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามข้อ ๔ ข้างต้น ส่วนทรัพยากรบุคคลมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานคือให้สำนักงานกองทุนฯ จัดทำข้อเสนอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเงินเหลือจ่ายสะสมมาใช้ดำเนินการไปพลางก่อนระหว่างที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ สำหรับปริมาณงานที่ไม่สอดคล้องต่อจำนวนบุคลากรนั้น ให้ประสานสำนักงาน กพร. เรื่องการปรับเพิ่มอัตรากำลังให้รองรับกับภาระงานในปัจจุบัน ที่สำนักงานกองทุนฯ ได้เสนอเรื่องไปแล้วให้ดำเนินการพิจารณาโดยเร็ว