



Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University

Vol. 11 No.2 (July–December) 2019

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564

นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: nipon.sa@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (กปถ.) 2) เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์การและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจของกองทุนฯ รวมถึงการพัฒนาแนวทาง รูปแบบ และเครื่องมือสำหรับติดตาม ประเมินผลบุคลากรของกองทุนฯ 3) เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของกองทุนฯ ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562-2564 4) เพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ 4.5 การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กองทุนฯ มีต่อกระทรวงการคลัง ประจำปี 2561 และ 5) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารเงินกองทุน เพื่อให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และบุคลากรของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน รวมถึงการวิจัยเอกสาร ตำรา คู่มือ ผลงานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน ผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษามีดังนี้ตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. การบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ ที่ผ่านมา บุคลากรมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามภารกิจ รวมถึงการเรียนรู้ การถ่ายทอดและการถอดบทเรียนจากการทำงาน
2. มีการศึกษาโครงสร้างองค์การและการสำรวจความต้องการอัตรากำลังตามภารกิจของกองทุนฯ โดยแบ่งโครงสร้างองค์การเป็น 3 ส่วนงานกับอีก 1 ฝ่าย และ 1 งาน ประกอบด้วย 1) ส่วนจัดการรายได้ 2) ส่วนจัดการกองทุน 3) ส่วนการเงินและบัญชีเงินกองทุน 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป และ 5) งานตรวจสอบภายใน โดยต้องการอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นจำนวน 123 อัตรา จากเดิมซึ่งมีอยู่ 147 อัตรา รวมทั้งสิ้น 270 อัตรา เพื่อรองรับกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
3. กปถ. ได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของกองทุนฯ ภายใต้วิสัยทัศน์ “กองทุนมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น” ที่มุ่งเน้นการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน การบริหารอัตรากำลัง และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ
4. กปถ. ได้ดำเนินการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของกองทุนฯ และมีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งปรากฏผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายมาก



5. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปถ. ได้นำไปสู่การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารเงินกองทุน เพื่อให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

คำสำคัญ: แผนยุทธศาสตร์, โครงสร้างองค์กร, การบริหารทรัพยากรบุคคล, กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน



The Formulation of Strategic Plans for Human Resource Management of the Safe Road Fund (2019-2021)

Nipon Sasithonsaowapa

Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: nipon.sa@ssru.ac.th

Abstract

The five main objectives of the study on the Formulation of Strategic Plans for Human Resource Management of Safe Road Fund (2019-2021) were as follows: 1) to evaluate Safe Road Fund's current capacity on human resource management; 2) to develop organizational structure, a manpower blueprint, and construct an evaluation plan for the mission; 3) to formulate human resource management guidelines in accordance with the Safe Road Fund's strategic plan (2019-2021); 4) to execute 'indicator number 4.5' on the human resources management evaluation as specified in the memorandum with the Ministry of Finance (2018); and 5) improve greater understanding and transparency, as well as to cultivate higher participation among Safe Road Fund employees. The research was qualitative research, in which the documentary research method was used along with in-depth Interviews. The interviews were conducted with the executives and employees of Safe Road Fund.

This study found that:

1. There was frequent employee rotation in the Human Resource Department of Safe Road Fund. This created work inconsistency and disrupted the after action review process.
2. The organizational structure was comprised of 3 departments, 1 division, and 1 unit as follows: 1) revenue management, 2) fund management, 3) accounting and finances, 4) general administration, and 5) internal affairs. On top of 147 current positions, another 123 employments were required for future task completion.
3. The Human Resource Department had formulated work strategies correspondingly to the objectives deployed by the Safe Road Fund, in which the vision was to effectively and efficiently administer human resources that is answerable to Safe Road Fund's mission. Retrospectively, the 3 main strategies primarily focus on evaluation, manpower planning, and human resource development.
4. The Safe Road Fund had ensured the basic factors of human resource management in terms of; networking capital, job specification, job description, and work evaluation in accordance with deployed missions. The result showed the planning was well executed and exceeded initial expectations.
5. The Formulation of Strategic Plans for Human Resource Management of the Safe Road Fund (2019-2021) subsequently initiated annual implementation plans for the development of human resource management. The goal was to improve understanding, increase transparency, and urge higher participations in trust fund management.

Keywords: strategic plan, organization structure, human resource management, Safe Road Fund.



บทนำ

กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (กปถ.) เป็นกองทุนที่ดำเนินงานเพื่อบูรณาการความปลอดภัยทางถนนทุกด้านทุกพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นทุนสนับสนุน และส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยอันเกิดจากการใช้รถใช้ถนน จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติรถยนต์ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีภารกิจที่สำคัญ คือ การสนับสนุน และส่งเสริมการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนและการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการใช้รถใช้ถนน เป็นค่าอุปกรณ์ช่วยเหลือผู้พิการฯ ในส่วนที่นอกเหนือจากค่าสินไหมทดแทนตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังดำเนินการเกี่ยวกับการประมวลหมายเลขทะเบียนรถ และการบริหารงานกองทุนฯ ตามพันธกิจของ กปถ. (สำนักงานกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน, 2560, หน้า 4)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความประพฤติที่ดี ดังนั้น สำนักงานกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (สปถ.) จึงได้นำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ 5 มิติ คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 22-26)

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

4. มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ

5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้อุตสาหกรรมมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผาสุกซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร 5 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 55-60) ประกอบด้วย

1. การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร
2. การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ
3. การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร
4. การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
5. การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย

อีกทั้งเพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีพ.ศ. 2561 ที่กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน มีต่อกระทรวงการคลัง โดยกำหนดให้กองทุนฯ ปฏิบัติตามตัวชี้วัดที่ 4.5 การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยหนึ่งในตัวชี้วัดดังกล่าว กำหนดให้ กปถ.



ทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562-2564 (บริษัท ทรিস คอร์ปอเรชั่น จำกัด, 2561, 22-23, ข-29 – ข-32)

ดังนั้น การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562-2564 จึงเป็นแผนฯ การบริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ที่มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 – 2564 โดยแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร พร้อมกับการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักของกองทุนฯ ทั้ง 4 ภารกิจ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในแง่ของการช่วยพัฒนาองค์กรให้เติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานภายในองค์กร เพื่อแสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่องค์กร บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร

แผนฯ ดังกล่าวจะถูกใช้ถ่ายทอดยุทธศาสตร์กลยุทธ์ แผนงาน โครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้ อาจจะมีการปรับปรุง วิธีการดำเนินงานหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของกิจกรรม / โครงการ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปีงบประมาณ และใช้เป็นตัวตั้งในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับต่อไป เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย สร้างความเจริญเติบโต และความมั่นคง รวมทั้งพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นที่ยอมรับในแง่การเป็นกองทุนที่มุ่งสู่ความปลอดภัยทางถนนทุกด้านทุกพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน
2. เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจของกองทุนฯ รวมถึงการพัฒนาแนวทางรูปแบบ และเครื่องมือสำหรับติดตาม

ประเมินผลบุคลากรของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

3. เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562-2564

4. เพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ 4.5 การบริหารทรัพยากรบุคคลตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนมีต่อกระทรวงการคลัง ประจำปี 2561

5. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารเงินกองทุน เพื่อให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology) แบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหาร และบุคลากรของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน รวมถึงการวิจัยเอกสาร ตำรา คู่มือ ผลงานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน ผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษา ทบทวน สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2557-2561

2. การศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564 และโครงสร้างองค์กร บุคลากร นโยบาย สถานภาพด้านสารสนเทศ รวมทั้งความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับรองรับภารกิจของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

3. การกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน



4. การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

5. การขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564 ไปสู่การปฏิบัติ

6. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564

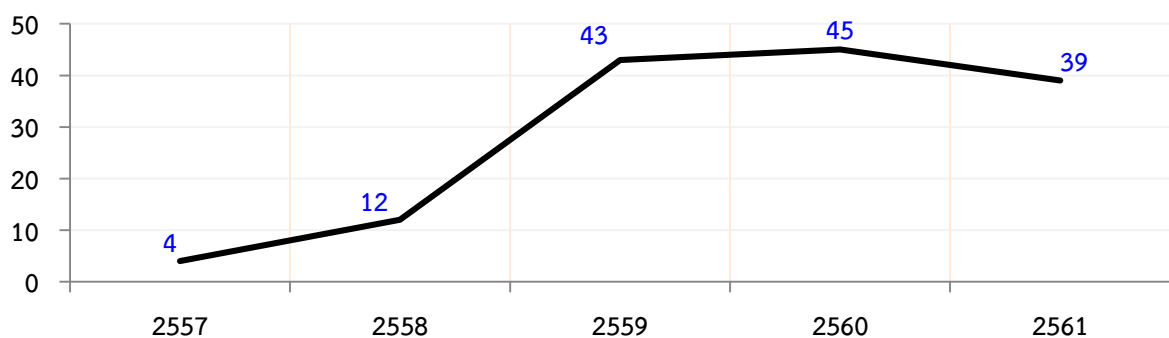
1. การบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ ที่ผ่านมาบุคลากรมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นประจำ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามภารกิจของกองทุนฯ และขาดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ การถ่ายทอดงาน และการถอดบทเรียนจากการทำงาน โดยมีการเก็บรวบรวมสถิติการลาออกของบุคลากรตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557-2561 (กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง) (2561, 16 ตุลาคม) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564 พบว่า

การลาออกของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

ปีงบประมาณ	2557	2558	2559	2560	2561	รวม
ส่วนกลาง	4	8	16	22	19	69
ส่วนภูมิภาค		4	27	23	20	74
รวม	4	12	43	45	39	143



อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านมาพบว่า มีทั้งงานประจำตามภารกิจที่มีจำนวนมาก งานด้านการประมวลหมายเลขทะเบียนรถ งานสนับสนุนข้อมูลสำหรับหน่วยงานส่วนงานต่างๆ ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และการดำเนินงานตามข้อสั่งการที่มีความเร่งด่วน เป็นผลให้ภาระงานเพิ่มขึ้นจากงานประจำ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล ประสิทธิภาพของงานใน

ภาพรวม และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

รวมถึงโครงสร้างการดำเนินงานของ กปถ. ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน โดยเฉพาะยังขาดโครงสร้างด้านกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันที่ต้องไปพึ่งพิงสำนักกฎหมายของกรมการขนส่งทางบกมากเกินไป เมื่อมีคดีในส่วนต่างเกิดขึ้นในกองทุนฯ เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรด้านกฎหมาย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการหนี้ได้



อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงงานด้านการตรวจสอบภายในที่เป็นของกองทุนฯ เป็นต้น และการบริหารทรัพยากรของกองทุนฯ ที่ผ่านมา ยังขาดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร ตลอดจนขาดการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ที่เห็นผลเป็นรูปธรรม และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรไปสู่เพื่อนร่วมงานยังไม่เพียงพอและเป็นระบบ

2. มีการศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรและการสำรวจความต้องการอัตรากำลังตามภารกิจของกองทุนฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2561 ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางบริหารของกรมการขนส่งทางบก และของ กปถ. ภายใต้สังกัดของสำนักมาตรฐานงานทะเบียนและภาษีรถ อันเนื่องมาจากการประกาศใช้ พ.ร.บ. การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ติดตามมาด้วยประกาศคณะกรรมการ นโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่องมาตรฐานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ การบัญชี การรายงานทางการเงิน และการตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2560 และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2560 ตามประกาศดังกล่าวกองทุนหมุนเวียนจำเป็นต้องจัดตั้งส่วนงาน 3 ส่วนงานเป็นอย่างน้อย ได้แก่ งานการเงินและบัญชีการเงิน งานตรวจสอบภายในและงานกฎหมาย ภายหลังจากการเข้าร่วมปรึกษาหารือกับสำนักบริหารการคลังและรายได้ พบว่า มีความเป็นไปได้ที่สำนักบริหารการคลังและรายได้จะคืนส่วนการเงินและบัญชีของกองทุนฯ กลับคืนสู่สำนักงาน กปถ. เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังตามการรองรับภาระงานปัจจุบัน (พ.ศ. 2561) คณะที่ปรึกษาจึงได้ออกแบบสำรวจความต้องการอัตรากำลังภายใน สปถ. โดยได้ออกแบบโครงสร้างองค์กร กปถ. ใหม่ตามกฎหมายและตามลักษณะงานจริง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนงานกับอีก 1 ฝ่าย และ 1 งาน ประกอบด้วย 1) ส่วนจัดการรายได้ ประกอบด้วยงาน 1.1) งานการประมวล (พันธกิจที่ 4) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 1.2) งานประชาสัมพันธ์การประมวล 1.3) งานกฎหมาย ด้านการเร่งรัดการจัดการหนี้และ นิติกรรมสัญญา 2) ส่วนจัดการกองทุน ประกอบด้วยงาน 2.1) งานแผนงานโครงการ (พันธกิจที่ 1 และ 3) 2.2) งานช่วยเหลือผู้

พิการ (พันธกิจที่ 2) 2.3) งานบริหารงานกองทุน (พันธกิจที่ 4) ด้านการบริหารบุคลากร การจัดการสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ และติดตามและประเมินผล 3) ส่วนการเงินและบัญชีเงินกองทุน ประกอบด้วยงาน 3.1) งานงบประมาณ 3.2) งานการเงินและบัญชี ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป ประกอบด้วยงาน 4.1) งานธุรการและสารบรรณ 4.2) งานพัสดุ 4.3) งานโสตทัศนูปกรณ์ อาคารสถานที่และยานพาหนะ 5) งานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยงาน การวางแผน การตรวจสอบ และการกำกับ และการควบคุม โดยต้องการอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นจำนวน 123 อัตรา จากเดิมซึ่งมีอยู่ 147 อัตรา รวมทั้งสิ้น 270 อัตรา เพื่อรองรับกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

3. กปถ. ได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน โดยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564 โดยได้วางเป้าหมายองค์กรด้านทรัพยากรบุคคลในช่วง 3 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ “กองทุนมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น” และพันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ว่า “บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทุน เพื่อเป็นทุนสนับสนุนและส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยอันเกิดจากการใช้รถใช้ถนนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 10/2 แห่งพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ” โดยมีการขับเคลื่อนด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลักพื้นฐานสำคัญ ที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดสมรรถนะการทำงานของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 1.2 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารอัตรากำลัง ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 2.1 การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กลยุทธ์ที่ 2.2



จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และกลยุทธที่ 2.3 เตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย กลยุทธที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และกลยุทธที่ 3.2 สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานภายในองค์กร

4. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามตัวชี้วัดที่ 4.5 การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กองทุนเพื่อความปละอดภัยในการใช้รถใช้ถนนมีต่อกระทรวงการคลัง ประจำปี 2561 โดย กปถ. ได้ดำเนินการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน มีการระบุงานและตำแหน่งงาน มีคำบรรยายลักษณะงานในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของกองทุนฯ และมีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด กรมบัญชีกลางมีการประเมินผลทุนหมุนเวียนในตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน 2 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งในเบื้องต้นจากการประเมินผลตนเอง ปรากฏผลการดำเนินงานในการทบทวนและจัดทำเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีกว่าเป้าหมายมาก เมื่อเทียบค่าเกณฑ์วัดเท่ากับ 5.0000 คะแนน

5. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปละอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564 ได้นำไปสู่การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังคาดหวังตามทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปละอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พ.ศ. 2562-2564 มีปัจจัยความสำเร็จที่มีความสำคัญ ดังนี้

5.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดความความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งวัฒนธรรมการยกย่องผู้มีความสามารถ ผู้มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการพัฒนา/สร้างนวัตกรรมในงาน

5.2 ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่มีความยั่งยืนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กองทุนฯ ได้วางไว้อย่างครอบคลุม รวมทั้งประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการมีพฤติกรรมที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบ เพื่อส่งผลการยอมรับของบุคลากรในองค์กรในผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.3 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีแก่บุคลากรถึงเรื่อง “ทิศทางองค์กร ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการพัฒนาช่องทางการรับข้อมูลย้อนกลับจากบุคลากรเพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปปรับทิศทางการทำงาน รวมทั้งแผนงานโครงการ และกิจกรรมให้มีความเหมาะสมเพื่อสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง

5.4 บูรณาการงานบริหารทรัพยากรบุคคลและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่ “ค้นหาวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากร กปถ. ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานสูงสุด

ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการ



บริหารเงินกองทุน เพื่อให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ภายใต้ยุทธศาสตร์ 1) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการกำหนดสมรรถนะบุคลากรและการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล โดยการจัดทำโครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2) การบริหารอัตรากำลัง มุ่งเน้นแผนงานการทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ การทบทวนและจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและทบทวนและจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยการจัดทำโครงการทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียน การสรรหาบุคลากร เพื่อจัดจ้าง เป็นลูกจ้างระบบสัญญาจ้างจากเงินนอกงบประมาณ กปถ. และการทบทวนและจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน รวมถึงการการสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการฝึกอบรมบุคลากรและการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ โดยการจัดทำโครงการ อาทิ โครงการประชุมสัมมนาคณะกรรมการกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนและคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง การสัมมนาเจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมด้านการประมวลผลหมายเลขทะเบียนรถ การจัดสัมมนาคณะกรรมการของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน และการจัดอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน รวมถึงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

สรุปและอภิปรายผล

แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ตั้งแต่ปี 2560-2561 ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางบริบทของกรมการขนส่งทางบก และของ กปถ. ภายใต้สังกัดของสำนักมาตรฐานงานทะเบียนและภาษีรถ อันเนื่องมาจากการประกาศใช้ พ.ร.บ. การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ติดตามมาด้วยประกาศคณะกรรมการ นโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่องมาตรฐานการเงิน การจัดซื้อจัด

จ้าง การบริหารพัสดุ การบัญชี การรายงานทางการเงิน และการตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2560 และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2560 ตามประกาศดังกล่าวกองทุนหมุนเวียนจำเป็นต้องจัดตั้งส่วนงาน 3 ส่วนงานเป็นอย่างน้อย ได้แก่ งานการเงินและบัญชีเงินกองทุนฯ งานตรวจสอบภายในและงานกฎหมายจากข้อบังคับทางกฎหมายลักษณะงานที่เป็นจริง และภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ทำให้อัตราบุคลากรของ กปถ. เพิ่มขึ้นทุกปี จนสำนักงาน กปถ. ไม่สามารถดำรงสถานะของสำนักงานได้อีกต่อไป จำเป็นต้องยกระดับสำนักงานเป็นสำนักกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน เพื่อยกระดับโครงสร้างขององค์กรจากสำนักงานเป็นสำนักในอนาคตอันใกล้

อีกทั้งกองทุนฯ มีความจำเป็นต้องดำเนินการในการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานของกองทุนฯ รวมทั้งให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยดำเนินการทบทวนแผนบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนของกองทุนให้ มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกมากขึ้น รวมถึงกองทุนฯ ควรมีการทบทวนแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินหาช่องว่างของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาตนเองของบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากร เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้หรือต่อยอดต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเอง รวมถึงผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินรายบุคคลนั้นมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการสรรหา การพัฒนา การให้รางวัล และการแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะที่มี และขอขยายปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการศึกษาเรื่องแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียน เพื่อจัดทำแผนปายทะเบียนรถ พ.ศ. 2559-2563 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2558) พบว่า

1) ด้านโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคล มีสถานภาพการจ้างงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 3



ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ เป็นข้าราชการของกรมการขนส่งทางบก ที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนและการประเมินผลงานตามระเบียบข้อบังคับการบริหารงานเกี่ยวกับข้าราชการสามารถสับเปลี่ยนโยกย้ายกับตำแหน่งอื่น ๆ ภายในกรมการขนส่งทางบกได้ เงินเดือน สวัสดิการของข้าราชการใช้บังคับกลางของราชการ โดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่มีการโยกย้ายงานบ่อย ลูกจ้างประจำ เป็นบุคลากรได้รับค่าจ้างเงินเดือนและการประเมินผลงานตามระเบียบเกี่ยวกับลูกจ้างประจำของราชการ ไม่มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายกับหน่วยงานอื่นภายในกรมการขนส่งทางบก พนักงานทุนหมุนเวียน ถูกบริหารภายใต้ระเบียบข้อบังคับด้านพนักงานของรัฐ และลูกจ้าง และให้สวัสดิการโดยงบประมาณของเงินทุนหมุนเวียน และมีความแตกต่างในด้านการพัฒนาบุคลากรที่จัดโดยกรมการขนส่งทางบกที่พนักงานทุนหมุนเวียนไม่สามารถเข้าร่วมได้ ดังนั้นจากสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีผลให้เกิดความแตกต่างในอัตราเงินเดือน สวัสดิการที่ได้รับ และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่าย สวัสดิการที่คล้ายกัน ส่งผลถึงความรู้สึกลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาองค์กร และปัญหาที่พบอีกประการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ เงินทุนหมุนเวียน ยังไม่มีการเก็บข้อมูลและการบริหารบุคลากรในเงินทุนหมุนเวียนทั้งหมด เนื่องจากส่วนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการจะถูกจัดการด้านการบันทึกข้อมูลและการบริหารบุคลากรโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมการ

ขนส่งทางบก ซึ่งระบบสารสนเทศที่กองการเจ้าหน้าที่ใช้เป็นแบบ DPIS ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งเงินทุนหมุนเวียนไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร และในส่วนพนักงานทุนหมุนเวียน ยังไม่มีการเก็บข้อมูลที่สามารถใช้บริหารงานพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องอัตราทดแทนในด้านการพัฒนาบุคลากรยังไม่มีกำหนดเส้นทางการเติบโต (Career path) ที่ชัดเจน รวมถึงขาดการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร และแผนที่นำทางการพัฒนา (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง และความต้องการที่บุคลากรอยากได้รับในด้านบุคลากรและโครงสร้างที่เพียงพอต่อการกิจ มีการทำงานที่ทดแทนกันได้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถศักยภาพเพิ่มขึ้น สร้างทัศนคติที่ดีและรอบรู้ เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีแผนดูแลคนวัยเกษียณและเตรียมบุคลากรทดแทนอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนแก่บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิต ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ให้ความใส่ใจในเรื่องของสุขภาพของบุคลากรมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรให้มากขึ้น ส่วนด้านสารสนเทศ สร้างระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมทุกระบวนงานให้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ได้ในทุกระดับ



References

- Bureau of research and development and Office of the Civil Service Commission. (2014). Report on the Civil Service Human Resource Management Status 2014. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- King Mongkut's University of Technology Thonburi. (2015). The Revolving Fund Strategic Planning of Human Resource for the vehicle license plates' preparation from 2016-2020. Bangkok: King Mongkut's University of Technology Thonburi.
- Management of Capital Circulation Act B.E. 2558. (2015, 25 September). *Royal Thai Government Gazette*. vol. 132. chapter 92A. pp. 1-11.
- Ministerial Regulation Prescribing Demanded or Popular Registration Number for General Auction B.E. 2546 in Relation to Vehicle Act (no.12). *Royal Thai Government Gazette*. vol. 120. special chapter 306D. pp. 1-15.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2015). Prime Minister Quality Award 2015. Bangkok: Vision Print and Media Co., Ltd.
- Personnel Division (Recruitment and Selection Subdivision). (2018, 5 September). *Job description for the civil servant of the Office of Road Safety Fund in the Finance and Accounting Road Safety Fund Subdivision and related positions*. (Mimeographed)
- _____. (2018). *Manpower planning for contract employee from non-budget cash balance of Road Safety Fund*. (Kanokporn Promderm, Interpersonal Communication[Email.knp.m@hotmail.co.th], 16 October 2018).
- Regulations of the Office of the Prime Minister on Establishment Request, Operations, and Performance Evaluation of Revolving Fund B.E. 2557. (2014, 23 September). *Royal Thai Government Gazette*. vol. 131. special chapter 187D. pp. 1-10.
- Revolving Fund Management Policy Committee. (2016). *Revolving Fund Management Policy Committee Announcement about criterion, procedure, condition, and performance report of revolving fund 2016*. (Mimeographed)
- _____. (2017, 25 August). *Official document of Revolving Fund Management Policy Committee Announcement about Personal Administration Standards of Revolving Fund*. No. กค 0406.2/ว 325. (Mimeographed)
- _____. Financial Standard, Procurement, Procurement Management, Accounting, Financial Statement, and Internal Audit of Revolving Fund. (2017, 27 November). *Royal Thai Government Gazette*. vol. 134. special chapter 292D. pp. 36-39.
- Road Safety Fund. (2017). *Road Safety Fund Strategic Planning from 2014 – 2018 (revised version 2017)*. (Mimeographed)
- _____. (2017). *Annual report 2017*. Bangkok: Road Safety Fund.
- TRIS Corporation Limited. (2018). The Performance Evaluation Report for Revolving Fund 2018. (Mimeographed).
- Vehicle Act. (1979, 12 May). *Royal Thai Government Gazette*. vol. 96. chapter 77. pp. 22-62.