

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วิสัยทัศน์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนผู้สูงอายุให้มีทักษะ สมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ : เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

งบประมาณ : รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 1,365,000 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กองทุนผู้สูงอายุมีการจัดทำแผนและบริหารกำลังคนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจองค์กร

โครงการ/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย
- ปรับปรุงแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เพื่อรองรับและตอบสนอง ต่อภารกิจของกองทุน ผู้สูงอายุให้สามารถลุล่วง ไปได้ด้วยดี	<u>ผลผลิต</u> มี กลไกในการ เสริมสร้างความรู้ และพัฒนาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	1. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวม ข้อมูลผลการดำเนินงานพัฒนา ศักยภาพบุคลากรที่ผ่านมา 2. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล 3. จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง 4. นำเสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (3 - 5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี บัญชี 2567 5. คณะกรรมการบริหารฯ พิจารณา เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล (3 - 5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	ผู้รับผิดชอบหลัก - ฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบร่วม - กลุ่มวิชาการ - กลุ่มงานบริการ กองทุนผู้สูงอายุ - กลุ่มบริหารสัญญา และกฎหมาย	ระดับ 5 ความสำเร็จ ของการปรับปรุงแผน บริหารทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร

โครงการ/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย
1. โครงการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ	1. เพื่อชี้แจงรายละเอียดของกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีสมรรถนะมากขึ้น	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนผู้สูงอายุ และมีความเข้าใจในตนเอง และเพื่อนร่วมงาน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	1. ทบทวนผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา และวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม 2. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ โดยดำเนินงานใน 3 กิจกรรมหลัก ประกอบด้วย 3.1 กิจกรรมทบทวนกระบวนการหลัก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และการสร้างทัศนคติเชิงบวก เชิญวิทยากรภาครัฐหรือภาคเอกชนมาให้ความรู้แก่บุคลากร อาทิ เทคนิคการให้บริการ การพัฒนาบุคลิกภาพและการพูดในที่สาธารณะ	ต.ค. 66 - ม.ค. 67	1,160,000	ผู้รับผิดชอบหลัก - ฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบร่วม - กลุ่มวิชาการ - กลุ่มงานบริการกองทุนผู้สูงอายุ - กลุ่มงานบริหารสัญญาและกฎหมาย	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

โครงการ/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย
			3.2 กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร 3.3 นำเสนอและรับฟัง แนวนโยบายการดำเนินงานประจำปี 4. รายงานผลการจัดโครงการฯ ให้ผู้บริหารทราบ				
2. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง	1. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และความสามารถของตนเองมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะของตนเอง <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตนเอง	1. สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร 2. จัดโครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง โดยให้ความรู้ด้านต่างๆ อาทิ การเขียนหนังสือราชการ การสร้าง infographic อย่างมืออาชีพ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การฝึกเป็นวิทยากร 3. รายงานผลการจัดโครงการฯให้ผู้บริหารทราบ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	170,000	ผู้รับผิดชอบหลัก - ฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบร่วม - กลุ่มวิชาการ - กลุ่มงานบริการกองทุนผู้สูงอายุ - กลุ่มบริหารสัญญาและกฎหมาย	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : จัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน

โครงการ/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย
1. โครงการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านอัคคีภัย	1. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันอัคคีภัย และการอพยพหนีไฟ 2. เพื่อลดอัตราการเสี่ยงต่อการเกิดเหตุอัคคีภัย 3. เพื่อป้องกันการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุอัคคีภัย 4. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องดับเพลิงเบื้องต้น ตลอดจนสามารถใช้เครื่องดับเพลิงได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรมีความเข้าใจในหลักการอพยพหนีไฟและการป้องกันอัคคีภัย <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรมีความสำคัญและมีส่วนร่วมต่อการป้องกันอัคคีภัย	1. การสำรวจและศึกษาขั้นตอนการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านอัคคีภัย 2. ประสานงานกับหน่วยงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านอัคคีภัย 3. จัดโครงการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านอัคคีภัย เพื่อความปลอดภัยขององค์กรและพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยมีการเรียนรู้ทั้งการบรรยายทฤษฎีและการปฏิบัติจากหน่วยงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ 4. รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้บริหารทราบ	ม.ค. 67 – พ.ค. 67	35,000	ผู้รับผิดชอบหลัก - ฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบร่วม - กลุ่มวิชาการ - กลุ่มงานบริการกองทุนผู้สูงอายุ - กลุ่มบริหารสัญญาและกฎหมาย	ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับความรู้ในหลักการอพยพหนีไฟและการป้องกันอัคคีภัย

โครงการ/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย
2. กิจกรรม 5 ส. (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อปรับปรุงสถานที่ ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรมีความ เข้าใจในการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดี ในการปฏิบัติงาน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรให้ ความสำคัญและมี ส่วนร่วมต่อการสร้าง สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	1. สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ บุคลากร พร้อมทั้งวางแผน และกำหนดวันในการทำกิจกรรม 5 ส. ทุกเดือน 2. ทำความสะอาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	-	ผู้รับผิดชอบหลัก - ฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบร่วม - กลุ่มวิชาการ - กลุ่มงานบริการ กองทุนผู้สูงอายุ - กลุ่มบริหารสัญญา และกฎหมาย	ร้อยละ 100 ของ เจ้าหน้าที่ กองทุน ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และได้ร่วมดำเนิน กิจกรรม 5 ส. เป็นประจำ ทุกเดือน