



# แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ  
กรมกิจการผู้สูงอายุ



## คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ

กองทุนผู้สูงอายุหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรและบุคลากรในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการจัดทำแผนดังกล่าวผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งพิจารณาสถานการณ์ที่หลากหลายมุมมอง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุมีทิศทางที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายสูงสุดที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของแผนดังกล่าว คือ พัฒนาศักยภาพของกองทุนผู้สูงอายุให้มีทักษะ สมรรถนะ ยึดมั่นธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดกองทุนผู้สูงอายุทุกท่านที่จะมีส่วนช่วยผลักดันให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรูปธรรม ตลอดจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิงหาคม 2567

# สารบัญ

| คำนำ                                                                                                                                                                                    | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพรวม แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570                                                                                                                         |      |
| บทที่ 1 บทนำ                                                                                                                                                                            |      |
| 1.1 หลักการและเหตุผล                                                                                                                                                                    | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                        | 1    |
| 1.3 เป้าหมาย                                                                                                                                                                            | 1    |
| 1.4 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                               | 2    |
| บทที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                       |      |
| 2.1 การกิจตามกฎหมาย                                                                                                                                                                     | 3    |
| 2.2 การกิจหน้าที่                                                                                                                                                                       | 3    |
| 2.3 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                         | 3    |
| 2.3.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)                                                                                                                                     | 3    |
| 2.3.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ                                                                                                        | 4    |
| 2.3.3 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)                                                                                                   | 5    |
| 2.3.4 นโยบายของรัฐด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                            | 5    |
| 2.3.5 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)                                                                                                 | 6    |
| 2.3.6 แผนปฏิบัติการกองทุนผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2569 - 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)                                                                                                     | 7    |
| 2.4 หลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                  | 8    |
| 2.4.1 หลักเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)                                                                                                                               | 8    |
| 2.4.2 ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล กองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2563                                                                                     | 8    |
| 2.4.3 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานราชการ พ.ศ. 2554                                                                                | 9    |
| บทที่ 3 การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570                                                                                                            |      |
| 3.1 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                         | 10   |
| 3.2 การสำรวจความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570                                                                                | 12   |
| 3.3 การสำรวจจากแบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 | 12   |
| 3.4 ผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570                                                                                                        | 13   |
| 3.5 การวิเคราะห์ SWOT                                                                                                                                                                   | 15   |
| 3.6 การวิเคราะห์ TOWS Matrix                                                                                                                                                            | 17   |
| บทที่ 4 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570                                                                                                                        |      |
| 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)                                                                                                                                                                 | 18   |
| 4.2 พันธกิจ (Mission)                                                                                                                                                                   | 18   |
| 4.3 เป้าประสงค์ (Goal)                                                                                                                                                                  | 18   |
| 4.4 ยุทธศาสตร์ (Strategic)                                                                                                                                                              | 18   |

## สารบัญ

| คำนำ                                                                                             | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.5 ความเชื่อมโยงพันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ แผนปฏิบัติการ<br>และงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 | 19   |
| 4.6 เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>พ.ศ. 2566 - 2570                       | 22   |
| บรรณานุกรม                                                                                       | 34   |

## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ

กองทุนผู้สูงอายุได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก เป็นมีอาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนผู้สูงอายุให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2.2 เพื่อพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ แนวทางการวางแผนอัตรากำลังของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2.3 เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องการภารกิจของกองทุนผู้สูงอายุ

### 1.3 เป้าหมายของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

เพื่อให้กองทุนผู้สูงอายุมีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ รวมทั้งการยกระดับให้บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนผู้สูงอายุ

#### 1.4 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566 และแผนปฏิบัติการกองทุนผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 รวมถึงแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร สถานการณ์ทางสังคมและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการดำเนินงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) ได้อาศัยกระบวนการคิดวิเคราะห์การดำเนินงานขององค์กร โดยการระบุถึงวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว และเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต

กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 ตามกรอบการปฏิรูปราชการโดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard (BSC)

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 การดำเนินงาน (SWOT Analysis) ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้ทราบถึงสถานะพื้นฐานขององค์กร ทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน

2. กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) และเป้าประสงค์ (Goal) ที่สำคัญขององค์กร

3. การกำหนดมุมมอง (Perspective) ด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม โดยแต่ละมุมมองควรจะมีความสัมพันธ์กัน คือ ด้านการเงิน (งบประมาณ) ด้านผู้รับบริการ (กลุ่มเป้าหมาย) ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

4. การกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) เป้าหมาย (Target) และแผนงาน กิจกรรม โครงการ (Initiatives)

5. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

6. นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 จากคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

## 2.1 การกิจตามกฎหมาย

กองทุนผู้สูงอายุ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก ที่รับผิดชอบภารกิจเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยตรง เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมศักยภาพ คุ้มครอง และพิทักษ์สิทธิ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุภายใต้พระราชบัญญัติ ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) และนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปรับเปลี่ยน แนวทางการบริหารงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนผู้สูงอายุต่อไป

## 2.2 การกิจหน้าที่

กองทุนผู้สูงอายุ มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุ มีศักยภาพ ความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยดำเนินการสนับสนุนเงินทุนกู้ยืมประกอบอาชีพผู้สูงอายุ และสนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการให้แก่องค์กรที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุ ให้มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ ชุมชน องค์กรด้านผู้สูงอายุให้มีศักยภาพ ความมั่นคงทางรายได้ที่เพียงพอและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ซึ่งกองทุนผู้สูงอายุ มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- (1) สนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการเพื่อส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุในลักษณะกลุ่ม ชมรม ศูนย์บริการ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ
- (2) สนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการสำหรับองค์กรของผู้สูงอายุ องค์กรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุในชุมชน
- (3) การให้ทุนประกอบอาชีพ ประเภทกู้ยืมรายบุคคล และรายกลุ่มสำหรับผู้สูงอายุ
- (4) ให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกทารุณกรรม แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ถูกทอดทิ้ง รวมทั้ง ประสบปัญหาความเดือดร้อนเรื่องที่พัก อาหาร และเครื่องนุ่งห่ม
- (5) สนับสนุนเงินอุดหนุนองค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ ปรีกษาหรือดำเนินการอื่น ที่เกี่ยวข้องในทางคดี
- (6) เรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) กำหนดเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ สูงสุดตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

## 2.3 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 2.3.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ” ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น ได้อย่างเป็นรูปธรรม

### 2.3.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการภาครัฐให้มีความทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่อย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยบุคลากรภาครัฐต้องมีความมุ่งมั่น มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นระบบมีมาตรฐาน และสอดคล้องกับภาระงาน โดยมีความนิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อประชาชน มีความมุ่งมั่น และมีแรงบันดาลใจ ในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประกอบด้วย 5 แผนย่อย ซึ่งมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายสำคัญ คือ การสร้างและการพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยมีแนวทางพัฒนา ได้แก่ (1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง (3) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### 2.3.3 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

#### วิสัยทัศน์

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรภาครัฐของไทย”

#### ยุทธศาสตร์

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม พลอดทุกจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มารับรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

#### กลยุทธ์

การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

- กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดี (First Choice Civil Service)
- กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
- กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
- กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

### 2.3.4 นโยบายของรัฐด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566 โดยความสอดคล้องระหว่างนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีกับหน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และยุทธศาสตร์ชาติมีประเด็นที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๖** รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อย ต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

**นโยบายของรัฐบาล** การบริหารในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (ผู้ว่า CEO) เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในแต่ละจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

### ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ข้อ ๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

นโยบายของรัฐบาล การบริหารในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (ผู้ว่า CEO) เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในแต่ละจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

ข้อ ๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ มีประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปราม การทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

นโยบายของรัฐบาล การดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.5 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรชั้นนำด้านนโยบายและนวัตกรรมทางสังคมด้านผู้สูงอายุสู่สังคมสูงวัยคุณภาพ”

#### พันธกิจ (Mission)

1. เตรียมความพร้อมทุกมิติเพื่อรองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ
2. พัฒนานโยบาย มาตรการ กลไก รองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ
3. ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
4. บูรณาการระบบบริหารองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้รองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ

#### ยุทธศาสตร์ (Strategic)

1. พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมประชากรรองรับสังคมสูงวัย
2. พัฒนานโยบาย มาตรการ กลไก และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
3. ส่งเสริมสวัสดิการ ค้ำครอง และพิทักษ์สิทธิเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติ

#### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
2. ผู้สูงอายุมีศักยภาพเป็นพลังของสังคม
3. มีการขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ กลไก และพันธกรณีทั้งในระดับชาติและนานาชาติรองรับ

สังคมสูงวัยระดับสุดยอด

4. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลคุ้มครองพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงสวัสดิการสังคมตามมาตรฐาน
5. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง

### 2.3.6 แผนปฏิบัติการกองทุนผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นแหล่งทุนในการช่วยเหลือ ค้ำครอง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้พึ่งตนเอง พึ่งกันเองได้มากขึ้น”

#### พันธกิจ (Mission)

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระเบียบปฏิบัติ มาตรการ กลไกเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนทุนงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เข้าถึงบริการและได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้สูงอายุเป็นชมรม องค์กรผู้สูงอายุในการพัฒนาความเข้มแข็ง และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการผลักดันกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการกักเงินทุนประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ กลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบสัมมาชีพที่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้มากขึ้น เป็นกลไกในการร่วมสร้างเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาสังคมในพื้นที่
4. สนับสนุนการดำเนินงานในการค้ำครอง และสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ให้ผู้สูงอายุเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร ระบบงาน ที่มีสมรรถนะสูง ท้นการเปลี่ยนแปลงยึดหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารอย่างมีระบบ

#### ยุทธศาสตร์ (Strategic)

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถ และเสริมสร้างความเข้มแข็ง แก่ผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจในชุมชน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการบริการของกองทุนแบบครบวงจร เพื่อการค้ำครอง ช่วยเหลือผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง พัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถพึ่งตนเองได้
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาขีดความสามารถระบบบริหารจัดการสู่กองทุนสมรรถนะสูงที่มีธรรมาภิบาล มีอาชีพ และทันสมัย

#### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ชมรม องค์กรผู้สูงอายุ และภาคีเครือข่ายมีความเข้มแข็งดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อให้ความช่วยเหลือ ค้ำครอง ส่งเสริม และสนับสนุนที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม
2. ผู้สูงอายุ กลุ่มผู้สูงอายุเข้าถึงแหล่งทุนในการประกอบอาชีพอย่างทั่วถึง มีงานอาชีพ รายได้ และสัมมาชีพที่มั่นคง มีขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง พึ่งกันเองมากขึ้น
3. ผู้สูงอายุได้รับการค้ำครอง ช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำรงชีวิตตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานจากกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
4. กองทุนเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการทุนที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความเข้มแข็งทางการเงินการคลัง บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

## 2.4 หลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

การบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับกันทั่วไป ทางสำนักงาน ก.พ.ร. โดยความร่วมมือของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จึงได้ดำเนินโครงการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยใช้แนวทางซึ่งสามารถเทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากล เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขของประชาชนและประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จะเริ่มต้นด้วยลักษณะสำคัญขององค์กรกำหนดบริบทในการตอบข้อกำหนดในเนื้อหา ในหมวด 1 - 7 ซึ่งของกองทุนผู้สูงอายุจะเกี่ยวข้องในหมวด คือ

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ในหมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการตรวจประเมินวิธีการในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ การนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

### 2.4.2 ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2563

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2563 เป็นข้อบังคับที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

หมวด 1 พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ข้อ 10 การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกองทุน ให้นึกกฎหมายว่าด้วยพนักงานราชการและประกาศที่เกี่ยวข้องมาบังคับใช้โดยอนุโลม ข้อ 11 การจ้างพนักงานกองทุนให้ทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี และอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของกองทุน

หมวด 2 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ข้อ 15 ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้ (1) สิทธิเกี่ยวกับการลา (2) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา (3) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน (4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (5) ค่าเบี้ยประชุม โดยให้นำประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการมาบังคับใช้โดยอนุโลม และข้อ 16 ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

หมวด 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ 24 ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้กรมจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ดังต่อไปนี้ (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนให้กระทำในกรณี ดังต่อไปนี้ (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

หมวด 4 การรักษาวินัย และการอุทธรณ์การลงโทษ ข้อ 26 พนักงานกองทุนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ตามที่กรมกำหนดและตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

หมวด 5 การสิ้นสุดสัญญาจ้าง ข้อ 33 สัญญาจ้างสิ้นสุดลงกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้ (1) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง (2) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้ หรือตามที่กรมกำหนด (3) ตาย (4) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 24 (5) ถูกให้ออกเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (6) เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานกองทุนมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (7) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่กรมประกาศกำหนดหรือตามสัญญาจ้าง

#### 2.4.3 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ พ.ศ. 2554

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ พ.ศ. 2554 เป็นการปรับปรุงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการยิ่งขึ้น โดยกองทุนผู้สูงอายุนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

ข้อ 3 การประเมินผลของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารราชการและนำผลประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้ (1) การเลื่อนค่าตอบแทน (2) การเลิกจ้าง (3) การต่อสัญญาจ้าง (4) อื่น ๆ

ข้อ 8 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ 1 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ปีถัดไป ครั้งที่ 2 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ปีเดียวกัน

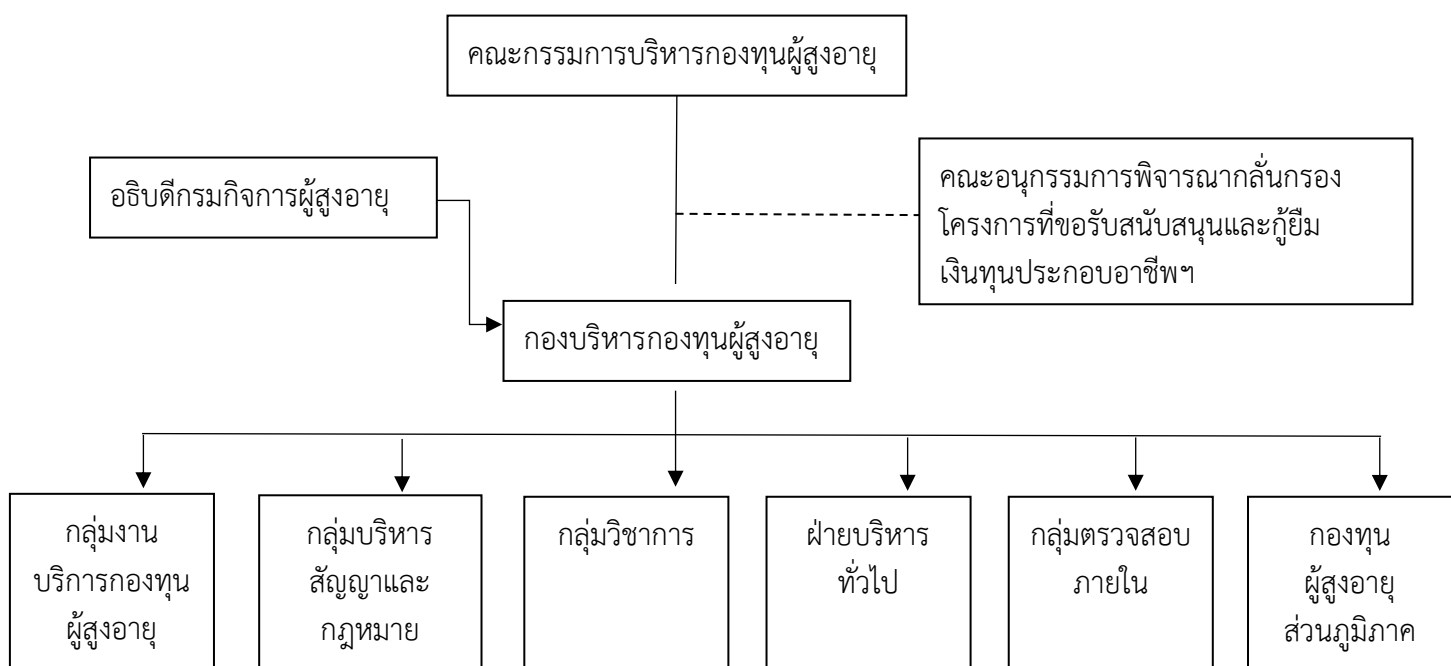
### บทที่ 3

#### การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

การทบทวนจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 ในครั้งที่ 2 นี้ กองทุนผู้สูงอายุได้ดำเนินการวิเคราะห์บริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน ผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ในการกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis และ TOWS Matrix เพื่อจัดทำและนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้กองทุนผู้สูงอายุนำไปใช้ปฏิบัติต่อไป โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์บริบทด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

#### 3.1 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน

##### 3.1.1 โครงสร้างการบริหารงาน



##### 3.1.2 อัตรากำลัง

| กลุ่มงาน/ตำแหน่ง                        | กรอบอัตรากำลังที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ |                   |     | กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน |                   |     |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|-----|------------------------|-------------------|-----|
|                                         | จ้างจากเงินกองทุน                    | จ้างจากเงินอื่น ๆ | รวม | จ้างจากเงินกองทุน      | จ้างจากเงินอื่น ๆ | รวม |
| 1. ผู้อำนวยการกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ | -                                    | 1                 | 1   | -                      | 1                 | 1   |
| <b>รวม</b>                              | -                                    | 1                 | 1   | -                      | 1                 | 1   |
| 2. กลุ่มงานบริการกองทุนผู้สูงอายุ       |                                      |                   |     |                        |                   |     |
| ข้าราชการ (เงินงบประมาณ)                |                                      | 3                 | 3   | -                      | 1                 | 1   |
| พนักงานราชการ (เงินงบประมาณ)            |                                      | 2                 | 2   | -                      | -                 | -   |

| กลุ่มงาน/ตำแหน่ง                    | กรอบอัตรากำลังที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ |                   |           | กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน |                   |           |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|-------------------|-----------|
|                                     | จ้างจาก<br>เงินกองทุน                | จ้างจากเงินอื่น ๆ | รวม       | จ้างจาก<br>เงินกองทุน  | จ้างจากเงินอื่น ๆ | รวม       |
| พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :             |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| - นักพัฒนาสังคม                     | 10                                   | -                 | 10        | 10                     | -                 | 10        |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี            | 1                                    | -                 | 1         | 1                      | -                 | 1         |
| - นักสังคมสงเคราะห์                 | 1                                    | -                 | 1         | 1                      | -                 | 1         |
| - นักจัดการงานทั่วไป                | 1                                    | -                 | 1         | 1                      | -                 | 1         |
| <b>รวม</b>                          | <b>13</b>                            | <b>5</b>          | <b>18</b> | <b>13</b>              | <b>1</b>          | <b>14</b> |
| <b>3. กลุ่มบริหารสัญญาและกฎหมาย</b> |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| ข้าราชการ (เงินงบประมาณ)            | -                                    | 3                 | 3         | -                      | -                 | -         |
| พนักงานราชการ (เงินงบประมาณ)        | -                                    | 2                 | 2         | -                      | -                 | -         |
| พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :             |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| - นิติกร                            | 9                                    | -                 | 9         | 8                      | -                 | 8         |
| - นักพัฒนาสังคม                     | 6                                    | -                 | 6         | 6                      | -                 | 6         |
| <b>รวม</b>                          | <b>15</b>                            | <b>5</b>          | <b>20</b> | <b>14</b>              | <b>-</b>          | <b>14</b> |
| <b>4. กลุ่มวิชาการ</b>              |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| ข้าราชการ (เงินงบประมาณ)            | -                                    | 4                 | 4         | -                      | -                 | -         |
| พนักงานราชการ (เงินงบประมาณ)        | -                                    | 3                 | 3         | -                      | -                 | -         |
| พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :             |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| - นักพัฒนาสังคม                     | 4                                    | -                 | 4         | 4                      | -                 | 4         |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน          | 3                                    | -                 | 3         | 3                      | -                 | 3         |
| - นักประชาสัมพันธ์                  | 1                                    | -                 | 1         | 1                      | -                 | 1         |
| - นักวิชาการคอมพิวเตอร์             | 2                                    | -                 | 2         | 2                      | -                 | 2         |
| <b>รวม</b>                          | <b>10</b>                            | <b>7</b>          | <b>17</b> | <b>10</b>              | <b>-</b>          | <b>10</b> |
| <b>5. ฝ่ายบริหารทั่วไป</b>          |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| ข้าราชการ (เงินงบประมาณ)            | -                                    | 6                 | 6         | -                      | 3                 | 3         |
| พนักงานราชการ (เงินงบประมาณ)        | -                                    | 5                 | 5         | -                      | 1                 | 1         |
| พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :             |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| - นักพัฒนาสังคม                     | 2                                    | -                 | 2         | 2                      | -                 | 2         |
| - นักทรัพยากรบุคคล                  | 2                                    | -                 | 2         | 2                      | -                 | 2         |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี            | 5                                    | -                 | 5         | 5                      | -                 | 5         |
| - นักวิชาการพัสดุ                   | 1                                    | -                 | 1         | 1                      | -                 | 1         |
| - พนักงานขับรถยนต์                  | 3                                    | -                 | 3         | 3                      | -                 | 3         |
| <b>รวม</b>                          | <b>13</b>                            | <b>11</b>         | <b>24</b> | <b>13</b>              | <b>4</b>          | <b>17</b> |
| <b>6. กลุ่มตรวจสอบภายใน</b>         |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| ข้าราชการ (เงินงบประมาณ)            |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| พนักงานราชการ (เงินงบประมาณ)        |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :             |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน            | 1                                    | -                 | 1         | 1                      | -                 | 1         |
| <b>รวม</b>                          | <b>1</b>                             | <b>-</b>          | <b>1</b>  | <b>1</b>               | <b>-</b>          | <b>1</b>  |
| <b>7. ส่วนภูมิภาค</b>               |                                      |                   |           |                        |                   |           |
| พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :             |                                      |                   |           |                        |                   |           |

| กลุ่มงาน/ตำแหน่ง         | กรอบอัตรากำลังที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ |                   |     | กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน |                   |     |
|--------------------------|--------------------------------------|-------------------|-----|------------------------|-------------------|-----|
|                          | จ้างจาก<br>เงินกองทุน                | จ้างจากเงินอื่น ๆ | รวม | จ้างจาก<br>เงินกองทุน  | จ้างจากเงินอื่น ๆ | รวม |
| - นักพัฒนาสังคม          | 76                                   | -                 | 76  | 75                     | -                 | 75  |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี | 76                                   | -                 | 76  | 76                     | -                 | 76  |
| - นิติกร                 | 40                                   | -                 | 40  | 39                     | -                 | 39  |
| รวม                      | 192                                  | -                 | 192 | 190                    | -                 | 190 |
| รวมทั้งสิ้น              | 244                                  | 29                | 273 | 241                    | 6                 | 241 |

### 3.2 การสำรวจความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

กองทุนผู้สูงอายุได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรของกองทุนผู้สูงอายุทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 226 คน เพื่อใช้ประกอบการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 โดยจากการสำรวจความเห็นครั้งนี้สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรได้ดังนี้

(1) จุดแข็งของกองทุนผู้สูงอายุ คือ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านสังคม มีจิตบริการในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในพื้นที่ และกองทุนผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(2) จุดอ่อนของกองทุนผู้สูงอายุ คือ บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุไม่เพียงพอต่อการรองรับปริมาณผู้สูงอายุที่เข้ารับบริการที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงลาออกอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง บุคลากรต้องการแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การประสานงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบางครั้งบุคลากรเกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

### 3.3 การสำรวจจากแบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมและที่จัดจ้างใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการพนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนกลาง พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาค และผู้รับผิดชอบงานของกองทุนผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทั้ง 76 จังหวัด โดยมีผู้ตอบแบบประเมินฯ จำนวน 152 คน จากการรวบรวมแบบประเมินความพึงพอใจฯ ดังกล่าว พบว่าพนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาคมีความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งวิทยากรเป็นกลุ่มตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งสามารถรับฟังการบรรยายได้อย่างครบถ้วน พัฒนาทักษะเฉพาะด้านของตนเองและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

### 3.4 ผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

จากการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2566 ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และตัวชี้วัดความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

| ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2566                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แผนงาน/โครงการ                                                                                                                            | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1. ปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง                                                                                           | เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                                                                                             |
| 2. โครงการเสริมสร้างความรู้ สัมพันธ์ มุ่งการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุ                                           | เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหา พัฒนางานให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เสริมสร้างทักษะในการประสานงานและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการทำงาน นำไปสู่การเป็นองค์กรเข้มแข็ง | จากการดำเนินโครงการดังกล่าวพบว่าบุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น                                                                                                    |
| 3. โครงการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะบุคลากร “อนาคตกองทุนฯ กับรัฐบาลดิจิทัล” ตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 | เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนา รวมถึงความรู้ในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้และศักยภาพของตนเองไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล                                                                                                                                                                                   | จากการดำเนินโครงการดังกล่าวพบว่าบุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น                                                                                                    |
| 4. โครงการอบรมการคัดแยกขยะ เพื่อลดโลกร้อน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม                                                                          | เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการคัดแยกขยะ อีกทั้งลดปริมาณขยะที่จะก่อให้เกิดปัญหาโลกร้อน และส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม                                                                                                                                                                                                                  | จากการปรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบูรณาการรูปแบบการจัดกิจกรรมโครงการอบรมการคัดแยกขยะ เพื่อลดโลกร้อน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ร่วมกับกิจกรรม 5 ส. ซึ่งบุคลากรเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการคัดแยกขยะในชีวิตประจำวันได้ |
| 5. กิจกรรม 5 ส. (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)                                                                                  | เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                          |

| ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2567                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แผนงาน/โครงการ                                                                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                          | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1. ปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง                                                                      | เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                | การจัดประชุมกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ประจำเดือนมิถุนายน 2567 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 13 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุมกองทุนผู้สูงอายุ ได้มีการพิจารณาการปรับแผนกองทุนผู้สูงอายุ โดยฝ่ายบริหารทั่วไป ได้ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และเสนอแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการชี้แจงและปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกองทุนผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2. โครงการเสริมสร้างความรู้พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมและที่จัดจ้างใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น | กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ได้ดำเนินจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรียบร้อยแล้วระหว่างวันที่ 14 – 16 มกราคม 2567 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 261 คน ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ส่วนกลาง พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาค และผู้รับผิดชอบงานของกองทุนผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด ทั้งนี้ จากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 91.95 ของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยการทำแบบทดสอบก่อนเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 25 จาก 30 คะแนน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 28 จาก 30 คะแนน และพบว่าหลังเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นจำนวน 236 คน |
| โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง                                                              | 1. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง<br>2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และความสามารถของตนเองมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                   | ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรกองทุนผู้สูงอายุ ส่วนกลาง และกำหนดจัดโครงการในวันที่ 16 – 17 กันยายน 2567                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2567                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แผนงาน/โครงการ                                           | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผลการดำเนินงาน                                                                                   |
| โครงการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านอัคคีภัย   | 1. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันอัคคีภัย และการอพยพหนีไฟ<br>2. เพื่อลดอัตราการเสี่ยงต่อการเกิดเหตุอัคคีภัย<br>3. เพื่อป้องกันการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุอัคคีภัย<br>4. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องดับเพลิงเบื้องต้น ตลอดจนสามารถใช้เครื่องดับเพลิงได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ | ดำเนินการทบทวนกระบวนการจัดโครงการเลือกหาทีมวิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เหมาะสม |
| 5. กิจกรรม 5 ส. (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) | เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                                                  |

### 3.5 การวิเคราะห์ SWOT

จากบริบทด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 สามารถนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อวิเคราะห์ถึงโอกาส และอุปสรรค (SWOT) ที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนผู้สูงอายุ ดังนี้

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT)

| จุดแข็ง Strengths (S)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | จุดอ่อน Weakness (W)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรกองทุนผู้สูงอายุอย่างชัดเจน<br>2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีจิตบริการในการปฏิบัติงาน<br>3. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน<br>4. มีคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณแต่ละปี<br>5. มีรูปแบบในการส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีบทเรียนความสำเร็จของผู้สูงอายุและกลุ่มผู้สูงอายุ จากการส่งเสริมสนับสนุนของกองทุนเพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ | 1. พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้กระทบกับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญ หรือความต่อเนื่อง<br>2. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน<br>3. กรอบอัตรากำลังในหน่วยงานภูมิภาคยังไม่ครบตามตำแหน่ง และอัตรากำลังของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ที่มีจำนวนไม่เท่ากัน ส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน และการสับเปลี่ยนของบุคลากรทำให้งานขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งรูปแบบในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการสานต่อของภารกิจงาน ยังมีช่องว่างในการดำเนินงาน |

| จุดแข็ง Strengths (S)                                                                                                                                                                                                                                                    | จุดอ่อน Weakness (W)                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>และการแลกเปลี่ยนในการพึ่งพาตนเองและพึ่งกันเองของผู้สูงอายุ</p> <p>6. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านสังคม มีความเข้าใจในพื้นที่ และกองทุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>4. พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาครับผิดชอบงานของกรมกิจการผู้สูงอายุทั้งหมด ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนผู้สูงอายุ ลดลง เช่น จ่ายค่าจัดการศพผู้สูงอายุ โครงการปรับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกฯ โครงการให้บริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในภาวะยากลำบาก ฯลฯ</p> |

| โอกาส Opportunities (O)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | อุปสรรค Threats (T)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. รัฐบาลมียุทธศาสตร์ นโยบาย และมาตรการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>2. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถช่วยในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>3. มีนโยบายการดำเนินงานด้านบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. มีการบูรณาการร่วมกับกลุ่มงานอื่นๆ ในการเตรียมความพร้อมและสร้างสัมพันธภาพ กับภาคีเครือข่ายการทำงานด้านผู้สูงอายุ ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> | <p>1. การพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปรับตัวมากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. ความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง</p> <p>3. การแข่งขันของตลาดแรงงานจากภายนอกในเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอาจไปประกอบอาชีพในหน่วยงานอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่มากกว่า</p> |

### 3.6 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

TOWS Matrix เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นตามสภาพแวดล้อมปัจจุบันของหน่วยงาน โดยเป็นการจับคู่ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของหน่วยงานที่มาจากการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งจะออกมา 4 รูปแบบ ดังนี้

| SO Strategies กลยุทธ์เชิงรุก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | WO Strategies กลยุทธ์เชิงแก้ไข                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรในองค์กร (S1, O1, O3)</li> <li>2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ (S2, S4, O2)</li> <li>3. เพิ่มพูนความรู้เฉพาะตำแหน่งด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ กองทุนผู้สูงอายุ โดยแบ่งปันประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ และทักษะความสามารถที่โดดเด่นของแต่ละตำแหน่ง</li> <li>4. ประสานกับหน่วยงานภายนอกหรือภาคีเครือข่าย ที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน (W2, O2)</li> </ol> |
| ST Strategies กลยุทธ์เชิงป้องกัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | WT Strategies กลยุทธ์เชิงรับ                                                                                             |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะองค์ความรู้ และจัดทำคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร (S4, S5, T1, T2)</li> <li>2. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (S3, T3)</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสริมสร้างทักษะองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร (W4, T1)</li> </ol>       |

## บทที่ 4

### แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)

#### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาบุคลากรของกองทุนผู้สูงอายุให้มีทักษะ สมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

#### 4.2 พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร
2. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล

#### 4.3 เป้าประสงค์ (Goal)

1. กองทุนผู้สูงอายุมีการจัดทำแผนและบริหารกำลังคนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจองค์กร
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร
3. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน

#### 4.4 ยุทธศาสตร์ (Strategic)

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

#### 4.5 ความเชื่อมโยงพันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)

| ลำดับ<br>ความสำคัญ | พันธกิจ/ยุทธศาสตร์                                                                                                                 | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                 | ปีงบประมาณ/เป้าหมาย |         |                              |                              |                              |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
|                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                | 2566                | 2567    | 2568                         | 2569                         | 2570                         |
| 1                  | พันธกิจ 1 พัฒนาการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ<br>ภารกิจองค์กร<br><br>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล | 1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม<br>แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2566-2570 สู่การปฏิบัติ | ระดับ 5             | ระดับ 5 | ระดับ 5                      | ระดับ 5                      | ระดับ 5                      |
|                    |                                                                                                                                    | 2. การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน<br>กองทุนผู้สูงอายุรายตำแหน่ง ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2568-2570                                 | -                   | -       | ระดับ 5                      | ระดับ 5                      | ระดับ 5                      |
|                    |                                                                                                                                    | 3. การสำรวจข้อมูลความผูกพัน<br>ต่อองค์กรของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ                                                             | -                   | -       | ระดับ 5                      | ระดับ 5                      | ระดับ 5                      |
| 2                  | พันธกิจ 2 ส่งเสริมบุคลากรให้<br>มีสมรรถนะและศักยภาพ<br>เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง<br><br>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล     | 1. การอบรมแนวทางการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2568-2570                                  | -                   | -       | ร้อยละ 80<br>(1,273,300 บาท) | ร้อยละ 80<br>(1,273,300 บาท) | ร้อยละ 80<br>(1,273,300 บาท) |
|                    |                                                                                                                                    | 2. การอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี<br>ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ                                | -                   | -       | ร้อยละ 80<br>(322,600 บาท)   | ร้อยละ 80<br>(322,600 บาท)   | ร้อยละ 80<br>(322,600 บาท)   |
|                    |                                                                                                                                    | 3. การอบรมเสริมสร้างความรู้<br>การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง<br>อย่างมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์                                      | -                   | -       | ร้อยละ 80<br>(10,800 บาท)    | ร้อยละ 80<br>(10,800 บาท)    | ร้อยละ 80<br>(10,800 บาท)    |

| ลำดับ<br>ความสำคัญ | พันธกิจ/ยุทธศาสตร์                                                      | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                             | ปีงบประมาณ/เป้าหมาย |         |                            |                            |                            |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
|                    |                                                                         |                                                                                                                                                                                            | 2566                | 2567    | 2568                       | 2569                       | 2570                       |
|                    |                                                                         | 4. การประชุมถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570                                                                                                          | -                   | -       | ร้อยละ 80<br>(200,000 บาท) | ร้อยละ 80<br>(200,000 บาท) | ร้อยละ 80<br>(200,000 บาท) |
|                    |                                                                         | 5. การนิเทศติดตามการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนผู้สูงอายุ ส่วนภูมิภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570                                                                                | -                   | -       | ร้อยละ 80<br>(200,000 บาท) | ร้อยละ 80<br>(200,000 บาท) | ร้อยละ 80<br>(200,000 บาท) |
|                    |                                                                         | 6. การประชุมทบทวนแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานระบบบริหารจัดการบุคลากรและระบบงานให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570                                                     | -                   | -       | ร้อยละ 80<br>(215,350 บาท) | ร้อยละ 80<br>(215,350 บาท) | ร้อยละ 80<br>(215,350 บาท) |
|                    |                                                                         | 7. จัดพิธีเชิดชูเกียรติพนักงานกองทุนผู้สูงอายุดีเด่น และลูกหนี้ชำระเงินกู้ยืมประกอบอาชีพผู้สูงอายุดีเด่น และองค์กร/ชมรม ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการดีเด่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | -                   | -       | ร้อยละ 80<br>(350,000 บาท) | ร้อยละ 80<br>(350,000 บาท) | ร้อยละ 80<br>(350,000 บาท) |
| 3                  | ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | 1. การขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570                                                                                                                 | -                   | ระดับ 5 | ระดับ 5                    | ระดับ 5                    | ระดับ 5                    |
|                    |                                                                         | 2. การจัดทำระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570                                                                                                         | -                   | -       | ระดับ 5                    | ระดับ 5                    | ระดับ 5                    |

| ลำดับ<br>ความสำคัญ        | พันธกิจ/ยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                   | ปีงบประมาณ/เป้าหมาย |         |           |           |           |
|---------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|-----------|-----------|-----------|
|                           |                    |                                                                                                                                                  | 2566                | 2567    | 2568      | 2569      | 2570      |
|                           |                    | 3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 | ระดับ 5             | ระดับ 5 | ระดับ 5   | ระดับ 5   | ระดับ 5   |
| รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (บาท) |                    |                                                                                                                                                  | -                   | -       | 2,572,050 | 2,572,050 | 2,572,050 |

#### 4.6 เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์                                                                                                                                  | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                 | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                     | เป้าหมาย |         |         |         |         | ผู้รับผิดชอบ     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|------------------|
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                               | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568 | ปี 2569 | ปี 2570 |                  |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b><br>พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล<br><b>กลยุทธ์</b><br>กองทุนผู้สูงอายุ<br>ดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) สู่การปฏิบัติ | <b>เป้าประสงค์ที่ 1</b><br>เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) สู่การปฏิบัติ<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>มีแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568<br><u>ผลลัพธ์</u><br>กองทุนผู้สูงอายุเกิดการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) สู่การปฏิบัติ | ระดับ 5  | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ระดับ 5 | ฝ่ายบริหารทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                   | เป้าหมาย |         |         |         |         | ผู้รับผิดชอบ         |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|----------------------|
|                    |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                             | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568 | ปี 2569 | ปี 2570 |                      |
|                    | 2. การจัดทำแผนการพัฒนา<br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุราย<br>ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2568 - 2570           | <b>เป้าประสงค์ที่ 1</b><br>เพื่อให้เกิดการพัฒนาพนักงาน<br>กองทุนผู้สูงอายุรายตำแหน่ง<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568<br>– 2570<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>มีแผนการพัฒนาศักยภาพ<br>ตำแหน่ง<br><u>ผลลัพธ์</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมี<br>การพัฒนาทักษะและ<br>สมรรถนะในการปฏิบัติงานให้<br>เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของการ<br>ขับเคลื่อนแผนการพัฒนา<br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ<br>รายตำแหน่ง ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570                                | -        | -       | ระดับ5  | ระดับ5  | ระดับ5  | ฝ่ายบริหาร<br>ทั่วไป |
|                    | 3. การสำรวจข้อมูล<br>ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 -<br>2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 1</b><br>เพื่อยกระดับความผูกพัน<br>ต่อองค์กรของพนักงาน<br>กองทุนผู้สูงอายุ<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>มีข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ                                                                                                                                  | ระดับความสำเร็จของการ<br>ขับเคลื่อนการสำรวจข้อมูล<br>การสร้างความผูกพันและ<br>ความพึงพอใจของพนักงาน<br>กองทุนผู้สูงอายุประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | -        | -       | ระดับ5  | ระดับ5  | ระดับ5  | ฝ่ายบริหาร<br>ทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์                                                                                                                  | แผนงาน/โครงการ                                                                          | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                | เป้าหมาย |         |           |           |           | ผู้รับผิดชอบ     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|------------------|
|                                                                                                                                     |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                          | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568   | ปี 2569   | ปี 2570   |                  |
|                                                                                                                                     |                                                                                         | <u>ผลลัพธ์</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีการยกระดับความผูกพันต่อองค์กร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                          |          |         |           |           |           |                  |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b><br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล<br><b>กลยุทธ์</b><br>ส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | 1. การอบรมแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 2</b><br>เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ (ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค) ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้อย่างถูกต้อง<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ | -        | -       | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ฝ่ายบริหารทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                            | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                | เป้าหมาย |         |           |           |           | ผู้รับผิดชอบ     |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|------------------|
|                    |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                          | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568   | ปี 2569   | ปี 2570   |                  |
|                    |                                                                                                                           | <u>ผลลัพธ์</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานได้ตามแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปี 2568 - 2570 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                                                                     |                                          |          |         |           |           |           |                  |
|                    | 2. การอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 2</b><br>เพื่อให้พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ | -        | -       | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ฝ่ายบริหารทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                     | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                 | เป้าหมาย |         |           |           |           | ผู้รับผิดชอบ         |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
|                    |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                           | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568   | ปี 2569   | ปี 2570   |                      |
|                    |                                                                                                                    | <u>ผลลัพธ์</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                                                   |                                           |          |         |           |           |           |                      |
|                    | 3. การอบรมเสริมสร้างความรู้การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 2</b><br>เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่เหมาะสมให้แก่พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ (ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค) แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุแต่ละตำแหน่ง มีความรู้ความเข้าใจ และมีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ | -        | -       | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ฝ่ายบริหาร<br>ทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                         | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ตัวชี้วัด                                 | เป้าหมาย |         |           |           |           | ผู้รับผิดชอบ         |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
|                    |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                           | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568   | ปี 2569   | ปี 2570   |                      |
|                    |                                                                                        | <u>ผลลัพธ์</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ<br>แต่ละตำแหน่งสามารถ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและ<br>มีความเชี่ยวชาญในการ<br>ปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                           |          |         |           |           |           |                      |
|                    | 4. การประชุมถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 2</b><br>1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชี ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567<br>2. เพื่อจัดทำแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีให้ถูกต้องตามระเบียบและป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ<br>ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการทำงาน<br>ข้อค้นพบ/ข้อสังเกตในการ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ | -        | -       | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ฝ่ายบริหาร<br>ทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                   | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                 | เป้าหมาย |         |           |           |           | ผู้รับผิดชอบ         |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
|                    |                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                           | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568   | ปี 2569   | ปี 2570   |                      |
|                    |                                                                                                                  | ปฏิบัติงาน เพื่อต่อต้านการทุจริตด้านระบบการเงินและบัญชีของกองทุนผู้สูงอายุ<br><u>ผลลัพธ์</u><br>กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ มีมาตรการและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่                                                                                                                     |                                           |          |         |           |           |           |                      |
|                    | 5. การนิเทศติดตามการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนผู้สูงอายุ ส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 2</b><br>เพื่อให้พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ตามแผนนโยบาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีการปฏิบัติงานตามคำแนะนำการนิเทศติดตามผลจากเจ้าหน้าที่ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ | -        | -       | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ฝ่ายบริหาร<br>ทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                 | เป้าหมาย |         |           |           |           | ผู้รับผิดชอบ     |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|------------------|
|                    |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                           | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568   | ปี 2569   | ปี 2570   |                  |
|                    |                                                                                                                                               | <p>ส่วนกลางได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามแนวนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ที่ปฏิบัติ งานด้านการเงินและบัญชี สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ตามแนวนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>                                                                                                                                                                              |                                           |          |         |           |           |           |                  |
|                    | 6. การประชุมทบทวนแนวทางการพัฒนา กลยุทธ์ การดำเนินงานระบบบริหารจัดการบุคลากรและระบบงานให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | <p><b>เป้าประสงค์ที่ 2</b></p> <p>1. เพื่อทบทวนการดำเนินงานของกองทุนผู้สูงอายุปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>2. เพื่อเตรียมจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุ ปีงบประมาณต่อไปให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>เป้าหมายหลัก</b></p> <p><u>ผลผลิต</u></p> <p>พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ข้อค้นพบปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p> | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ | -        | -       | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ฝ่ายบริหารทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                                                                         | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                 | เป้าหมาย |         |           |           |           | ผู้รับผิดชอบ     |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|------------------|
|                    |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                           | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568   | ปี 2569   | ปี 2570   |                  |
|                    |                                                                                                                                                                                                        | <p>จากการทำงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ มีแนวทางและกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในปีงบประมาณถัดไป ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p>                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                           |          |         |           |           |           |                  |
|                    | <p>7. จัดพิธีเชิดชูเกียรติพนักงานกองทุนผู้สูงอายุดีเด่น และลูกหนี้ชำระเงินกู้ยืมประกอบอาชีพผู้สูงอายุดีเด่น และองค์กร/ชมรม ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570</p> | <p><b>เป้าประสงค์ที่ 2</b></p> <p>1. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อราชการ</p> <p>2. เพื่อให้เกิดมาตรการจูงใจให้ลูกหนี้เงินกู้ยืมประกอบอาชีพผู้สูงอายุชำระหนี้กู้ยืมเพิ่มขึ้นและเป็นไปตามเงื่อนไขและระยะเวลาของสัญญา</p> <p><b>เป้าหมายหลัก</b></p> <p><u>ผลผลิต</u></p> <p>1. พนักงานกองทุนผู้สูงอายุได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>2. ลูกหนี้เงินกู้ยืมประกอบอาชีพผู้สูงอายุชำระหนี้กู้ยืมมา</p> | <p>ร้อยละของผู้ผ่านคุณสมบัติเพื่อรับรางวัลพนักงานกองทุนผู้สูงอายุดีเด่น ลูกหนี้ชำระเงินกู้ยืมประกอบอาชีพผู้สูงอายุดีเด่น และองค์กร/ชมรม ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการดีเด่น ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> | -        | -       | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ฝ่ายบริหารทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์                                                                                                                                            | แผนงาน/โครงการ                                                                  | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                      | เป้าหมาย |         |         |         |         | ผู้รับผิดชอบ         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|----------------------|
|                                                                                                                                                               |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568 | ปี 2569 | ปี 2570 |                      |
|                                                                                                                                                               |                                                                                 | ดีเด่น ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ<br><u>ผลลัพธ์</u><br>กองทุนผู้สูงอายุได้รับเงินคืนจากการชำระหนี้กู้ยืมจากลูกหนี้เพิ่มมากขึ้น                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                |          |         |         |         |         |                      |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b><br>ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล<br><b>กลยุทธ์</b><br>สร้างสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้เกิดความปลอดภัยต่อบุคลากร | 1. การขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 3</b><br>เพื่อมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักต่อการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ<br><u>ผลลัพธ์</u><br>บุคลากรให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมต่อการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 | -        | -       | ระดับ5  | ระดับ5  | ระดับ5  | ฝ่ายบริหาร<br>ทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                   | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                       | เป้าหมาย |         |         |         |         | ผู้รับผิดชอบ     |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|------------------|
|                    |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                 | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568 | ปี 2569 | ปี 2570 |                  |
|                    | 2. การจัดทำระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล                                                                                           | <b>เป้าประสงค์ที่ 3</b><br>เพื่อสร้างฐานข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ<br><b>เป้าหมายหลัก</b><br><u>ผลผลิต</u><br>มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล<br><u>ผลลัพธ์</u><br>บุคลากรสามารถใช้งานระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | ระดับความสำเร็จของการรายงานการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน | -        | -       | ระดับ5  | ระดับ5  | ระดับ5  | ฝ่ายบริหารทั่วไป |
|                    | 3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 | <b>เป้าประสงค์ที่ 3</b><br>1. เพื่อให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต<br>2. เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน                                                                                                                          | ระดับความสำเร็จของการรายงานการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน | -        | -       | ระดับ5  | ระดับ5  | ระดับ5  | ฝ่ายบริหารทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ | เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก                                                                                                                                                                                                            | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย |         |         |         |         | ผู้รับผิดชอบ |
|--------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|---------|---------|---------|---------|--------------|
|                    |                |                                                                                                                                                                                                                                     |           | ปี 2566  | ปี 2567 | ปี 2568 | ปี 2569 | ปี 2570 |              |
|                    |                | <p><b>เป้าหมายหลัก</b></p> <p><u>ผลผลิต</u></p> <p>มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>บุคลากรสามารถประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน</p> |           |          |         |         |         |         |              |

## บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ : เทพเพ็ญวานิชย์.

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2563.

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ พ.ศ. 2554, 27 กรกฎาคม 2563. [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/gem\\_eval\\_2554.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/gem_eval_2554.pdf).

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571), 1 กุมภาพันธ์ 2567. [https://www.dop.go.th/download/news/hr/th1715157068-456\\_0.pdf](https://www.dop.go.th/download/news/hr/th1715157068-456_0.pdf)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็น การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2562, 18 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 16-21.

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. (2554). กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). ( 2561, 8 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 64-71.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*, 27 กรกฎาคม 2563. [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/final\\_yuththsastr\\_skph.\\_20\\_pii.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/final_yuththsastr_skph._20_pii.pdf)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 -2564*, 23 กรกฎาคม 2563. [https://www.nesdb.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420](https://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ : วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา