



แผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ
พ.ศ. 2566 - 2570
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)

PERSONNEL
MANAGEMENT



คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566 - 2570 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุครั้งนี้เป็นการดำเนินการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัด และผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งพิจารณาสถานการณ์ที่หลากหลายมุมมอง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุมีทิศทางที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายสูงสุดที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของแผนดังกล่าวคือ พัฒนาบุคลากรของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุให้มีทักษะ สมรรถนะ ยึดมั่นธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคลากรในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุทุกท่านที่จะมีส่วนร่วมผลักดันให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรูปธรรม ตลอดจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรกฎาคม 2568

สารบัญ

หน้า

คำนำ

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)	4
2.3.4 นโยบายของรัฐด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
2.3.5 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571	6
2.3.6 แผนปฏิบัติการกองทุนผู้สูงอายุ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570	6
2.4 หลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	7
2.4.1 หลักเกณฑ์การพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	7
2.4.2 ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล กองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2563	8
2.4.3 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานราชการ พ.ศ. 2554	8
2.4.4 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนพนักงาน ราชการ พ.ศ. 2568	9

บทที่ 3 การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 - 2569

3.1 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	10
3.2 การสำรวจความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570	12
3.3 การสำรวจจากแบบประเมินผู้เข้าร่วมโครงการอบรมแนวทางการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	12

	หน้า
3.4 ผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570	13
3.5 การวิเคราะห์ SWOT	17
3.6 การวิเคราะห์ TOWS Matrix	18
บทที่ 4 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)	
4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	19
4.2 พันธกิจ (Mission)	19
4.3 เป้าประสงค์ (Goal)	19
4.4 ยุทธศาสตร์ (Strategic)	19
4.5 ความเชื่อมโยงพันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	20
4.6 เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)	22
บรรณานุกรม	32

1.1 หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก เป็นมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2.2 เพื่อพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ แนวทางการวางแผนอัตรากำลังของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2.3 เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

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

เพื่อให้กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุมีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ รวมทั้งการยกระดับให้บุคลากรกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้และความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

1.4 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการกองทุนผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 รวมถึงแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร สถานการณ์ทางสังคมและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการดำเนินงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3) 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 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) 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 โดยมีการดำเนินกิจกรรม 3 กิจกรรม ดังนี้

- (1) สนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุในลักษณะเงินอุดหนุนโครงการให้กับองค์กรของผู้สูงอายุ องค์กร ที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ
- (2) การให้ทุนประกอบอาชีพ ประเภทกู้ยืมรายบุคคล และรายกลุ่มสำหรับผู้สูงอายุ
- (3) มาตรการการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยที่ได้รับสิทธิ ในโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ

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 มีประเด็น ยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ” ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถ

สนองความต้องการในการปฏิบัติงาน 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 โดยมีค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อประชาชน 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 และ (3) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

วิสัยทัศน์

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มารักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์

การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

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

2.3.4 นโยบายของรัฐด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 12 กันยายน 2567 โดยความสอดคล้องระหว่างนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีกับหน้าที่ ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และยุทธศาสตร์ชาติมีประเด็นที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อย ต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติด้านการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

นโยบายของรัฐบาล บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง มีคุณธรรม มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

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

นโยบายของรัฐบาล การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นและดูแลชุมชน

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. ภาครัฐเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
2. ผู้สูงอายุมีศักยภาพเป็นพลังของสังคม
3. มีการขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ กลไก และพันธกรณีทั้งในระดับชาติและนานาชาติรองรับ

สังคมสูงวัยระดับสุดยอด

4. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลคุ้มครองพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงสวัสดิการสังคมตามมาตรฐาน
5. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง

2.3.6 แผนปฏิบัติการกองทุนผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นแหล่งทุนในการช่วยเหลือ ค้ำครอง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้พึ่งตนเอง พึ่งกันเองได้มากขึ้น”

พันธกิจ (Mission)

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

ยุทธศาสตร์ (Strategic)

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถ และเสริมสร้างความเข้มแข็ง แก่ผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจในชุมชน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการบริการของกองทุนแบบครบวงจร เพื่อการคุ้มครอง ช่วยเหลือ ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง พัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถพึ่งตนเองได้
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาขีดความสามารถระบบบริหารจัดการสู่กองทุนสมรรถนะสูง ที่มีธรรมาภิบาล มีอาชีพ และทันสมัย

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ชุมชน องค์กรผู้สูงอายุ และภาคีเครือข่ายมีความเข้มแข็งดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อให้ความช่วยเหลือ คุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม
2. ผู้สูงอายุ กลุ่มผู้สูงอายุเข้าถึงแหล่งทุนในการประกอบอาชีพอย่างทั่วถึง มีงานอาชีพ รายได้ และสมาชิกที่มั่นคง มีขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง พึ่งกันเองมากขึ้น
3. ผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง ช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำรงชีวิตตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน จากกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
4. กองทุนเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการทุนที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความเข้มแข็งทางการเงินการคลัง บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

2.4 หลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

การบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับกันทั่วไป ทางสำนักงาน ก.พ.ร. โดยความร่วมมือของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จึงได้ดำเนินโครงการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยใช้แนวทางซึ่งสามารถเทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากล เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีกระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขของประชาชน และประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จะเริ่มต้นด้วยลักษณะสำคัญขององค์กรกำหนดบริบทในการตอบข้อกำหนดในเนื้อหา ในหมวด 1 - 7 ซึ่งของกองทุนผู้สูงอายุจะเกี่ยวข้องในหมวด คือ

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ในหมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการตรวจประเมินวิธีการในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ การนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี 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 และอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็นของกองทุน

หมวด 2 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ข้อ 15 ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้ (1) สิทธิเกี่ยวกับการลา (2) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา (3) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และ (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 และ (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 การประเมินผลของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในหน้าที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารราชการและนำผลประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้ (1) การเลื่อนค่าตอบแทน (2) การเลิกจ้าง (3) การต่อสัญญาจ้าง และ (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

2.4.4 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนพนักงานราชการ พ.ศ. 2568

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2568 มีสาระสำคัญคือการปรับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ การปรับค่าตอบแทนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ และการปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานราชการ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 ได้มีมติเห็นชอบ ในหลักการการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ และการปรับ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 ได้มีมติรับทราบข้อเสนอการปรับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุและการปรับค่าตอบแทนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ รวมทั้งการปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานราชการ จึงปรับอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุของพนักงานราชการและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ค่าตอบแทนพนักงานราชการมีความเหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุได้อาศัยอำนาจตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุว่าด้วยการบริหารงานบุคคลกองทุนผู้สูงอายุ พ.ศ. 2563 ข้อ 14 อัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนให้นำประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลมกับพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่งให้นำประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม กรณีที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนดสิทธิประโยชน์หรือหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการเพิ่มเติมตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานราชการให้ถือว่าสิทธิประโยชน์ หรือหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิของพนักงานราชการที่กำหนดเพิ่มเติม นั้น เป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานกองทุน ตามวรรคหนึ่งด้วย

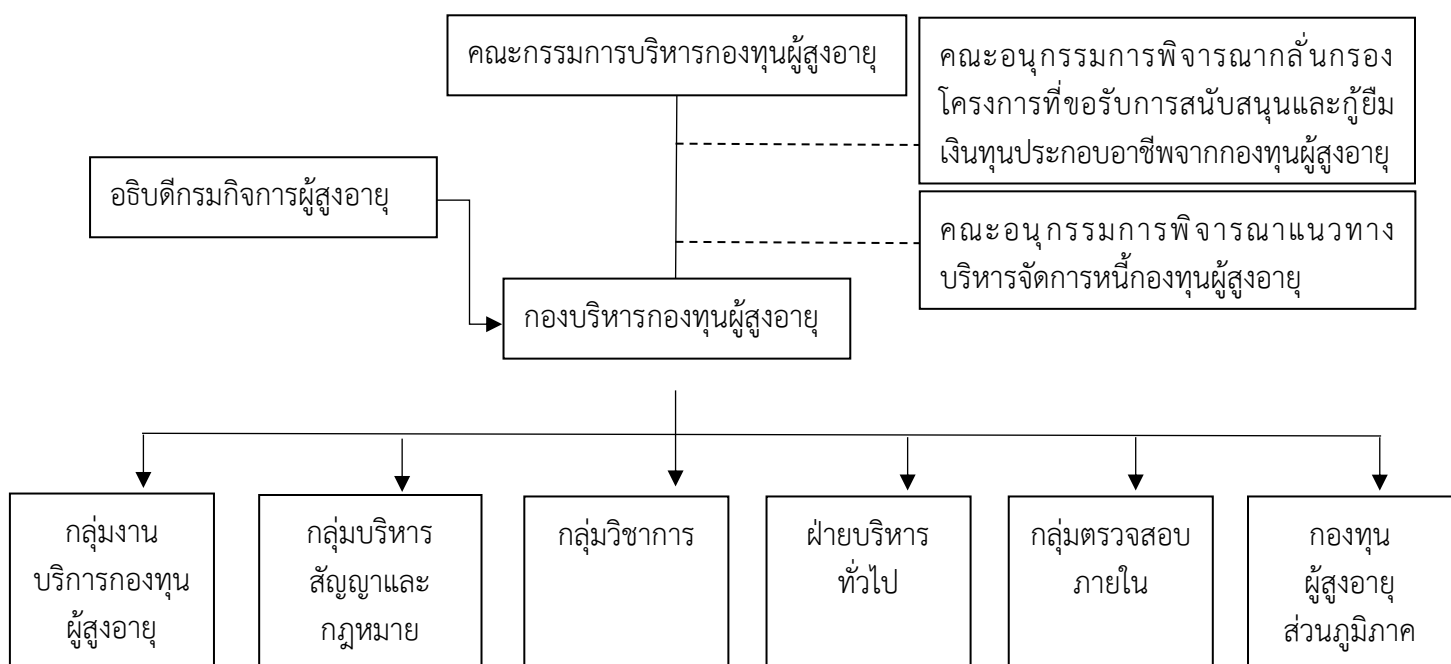
บทที่ 3

การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

การทบทวนจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3) 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 อัตราบุคลากร

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

กลุ่มงาน/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ			กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน		
	จ้างจาก เงินกองทุน	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม	จ้างจาก เงินกองทุน	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :	10	-	10	10	-	10
- นักพัฒนาสังคม	1	-	1	1	-	1
- นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	1	1	-	1
- นักสังคมสงเคราะห์	1	-	1	1	-	1
- นักจัดการงานทั่วไป						
รวม	13	5	18	13	1	14
3. กลุ่มบริหารสัญญาและกฎหมาย						
ข้าราชการ (เงินงบประมาณ)	-	3	3	-	-	-
พนักงานราชการ (เงินงบประมาณ)	-	2	2	-	-	-
พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :						
- นิติกร	9	-	9	8	-	8
- นักพัฒนาสังคม	6	-	6	6	-	6
รวม	15	5	20	14	-	14
4. กลุ่มวิชาการ						
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
รวม	10	7	17	10	-	10
5. ฝ่ายบริหารทั่วไป						
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
รวม	13	11	24	13	4	17
6. กลุ่มตรวจสอบภายใน						
ข้าราชการ (เงินงบประมาณ)						
พนักงานราชการ (เงินงบประมาณ)						
พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :						
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	-	1	1	-	1
รวม	1	-	1	1	-	1

กลุ่มงาน/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ			กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน		
	จ้างจาก เงินกองทุน	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม	จ้างจาก เงินกองทุน	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
7. ส่วนภูมิภาค						
พนักงานกองทุน ตำแหน่ง :						
- นักพัฒนาสังคม	76	-	76	75	-	75
- นักวิชาการเงินและบัญชี	76	-	76	76	-	76
- นิติกร	40	-	40	40	-	39
รวม	192	-	192	191	-	190
รวมทั้งสิ้น	244	29	273	242	6	241

3.2 การสำรวจความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. 2566 - 2570

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรของกองทุนผู้สูงอายุ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 226 คน เพื่อใช้ประกอบการกำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 โดยจากการสำรวจความเห็นครั้งนี้สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรได้ดังนี้

(1) จุดแข็งของกองทุนผู้สูงอายุ คือ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านสังคม มีจิตบริการ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในพื้นที่ และกองทุนผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งบุคลากร มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(2) จุดอ่อนของกองทุนผู้สูงอายุ คือ บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงลาออกเป็นระยะ ในช่วงที่ผ่านมา ทำให้การทำงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง บุคลากรต้องการแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การประสานงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบางครั้งบุคลากรเกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3.3 การสำรวจจากแบบประเมินผู้เข้าร่วมโครงการอบรมแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุได้มีการจัดโครงการอบรมแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและภารกิจของกองทุนผู้สูงอายุ โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนกลาง พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาค และผู้รับผิดชอบงานของกองทุนผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทั้ง 76 จังหวัด โดยมีผู้ตอบแบบประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรม จำนวน 181 คน จากการรวบรวมแบบประเมินดังกล่าวฯ พบว่า ร้อยละ 72.11 ของผู้เข้าร่วมโครงการโดยการทำแบบทดสอบก่อนเข้าร่วมการอบรม (Pre-Test) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 11 จาก 15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และการประเมินความรู้หลังการอบรม (Post-Test) มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 141 คน จากผู้เข้าร่วมทั้งหมด 251 คน คิดเป็นร้อยละ 56.17 มีค่าคะแนนเฉลี่ย 14 จาก 15 คะแนน และพบว่าหลังเข้าร่วมกิจกรรมผู้เข้าร่วมการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 (จากค่าเป้าหมายร้อยละ 80)

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 สานสัมพันธ์ มุ่งการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหา พัฒนางานให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เสริมสร้างทักษะในการประสานงานและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการทำงาน นำไปสู่การเป็นองค์กรเข้มแข็ง	จากการดำเนินโครงการดังกล่าวพบว่าบุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น
3. โครงการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะบุคลากร “อนาคตกองทุนฯ กับรัฐบาลดิจิทัล” ตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565	เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนา รวมถึงความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ และศักยภาพของตนเองไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จากการดำเนินโครงการดังกล่าวพบว่าบุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น
4. โครงการอบรมการคัดแยกขยะเพื่อลดโลกร้อน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในการคัดแยกขยะ อีกทั้งลดปริมาณขยะที่จะก่อให้เกิดปัญหาโลกร้อน และส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม	จากการปรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบูรณาการรูปแบบการจัดกิจกรรมโครงการอบรมการคัดแยกขยะ เพื่อลดโลกร้อน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ร่วมกับกิจกรรม 5 ส. ซึ่งบุคลากรเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการคัดแยกขยะในชีวิตประจำวันได้
5. กิจกรรม 5 ส. (สะสาง 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 เรียบร้อยแล้ว ระหว่างวันที่ 14 – 16 มกราคม 2567 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 261 คน ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ส่วนกลาง พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาค และผู้รับผิดชอบงานของกองทุนผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด 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
3. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง	1. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และความสามารถของตนเองมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรกองทุนผู้สูงอายุ ส่วนกลาง และกำหนดจัดโครงการในวันที่ 16 – 17 กันยายน 2567

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

ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2568		
แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
1. ปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง	เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดประชุมกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ประจำเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2568 เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุมกองทุนผู้สูงอายุ ได้พิจารณาปรับแผนปฏิบัติการโดยฝ่ายบริหารทั่วไปและกลุ่มวิชาการได้ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และเสนอแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ ทั้งนี้เพื่อเป็นการชี้แจงปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมบูรณาการโครงการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. โครงการอบรมแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อให้บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและภารกิจของกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ	กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ ได้ดำเนินจัดโครงการอบรมแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 17 – 18 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมกองทุนผู้สูงอายุ มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 251 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนกลาง พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาค และผู้รับผิดชอบงานของกองทุนผู้สูงอายุ

ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2568		
แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
		ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด โดยมีผู้ตอบแบบประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรม จำนวน 181 คน จากการรวบรวมแบบประเมินดังกล่าวฯ พบว่า ร้อยละ 72.11 ของผู้เข้าร่วมโครงการโดยการทำแบบทดสอบก่อนเข้าร่วมการอบรม (Pre-Test) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 11 จาก 15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และการประเมินความรู้หลังการอบรม (Post-Test) มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 141 คน จากผู้เข้าร่วมทั้งหมด 251 คน คิดเป็นร้อยละ 56.17 มีค่าคะแนนเฉลี่ย 14 จาก 15 คะแนน และพบว่าหลังเข้าร่วมกิจกรรมผู้เข้าร่วมการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 (จากค่าเป้าหมายร้อยละ 80)
3. การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ	เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ พัฒนาศักยภาพ และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในรูปแบบของการบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วน มุ่งเน้นการปฏิบัติตามภารกิจของกองทุนผู้สูงอายุ	จากการดำเนินโครงการดังกล่าวพบว่ามี การทบทวนกระบวนการจัดการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี การออกไปเสัรับเงินต่าง ๆ ผ่านระบบ ให้บริการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ การคำนวณการตัดชำระหนี้ในตารางหนี้ผ่านระบบให้บริการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ การจัดทำข้อมูลตามตาราง การวิเคราะห์อายุความลูกหนี้ วิธีการนับอายุ ความและการติดตามทวงถามหนี้ ตามสถานะอายุความของลูกหนี้และการจัดทำข้อมูลตามตาราง การวิเคราะห์อายุความลูกหนี้ วิธีการนับอายุความ ตลอดจนการติดตามทวงถามหนี้ตามสถานะอายุความของลูกหนี้
5. กิจกรรม 5 ส. (สะสาง สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร สำนักงาน	ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร สำนักงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

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 2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีจิตบริการในการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน 4. มีคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณแต่ละปี 5. มีรูปแบบในการส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีบทเรียนความสำเร็จของผู้สูงอายุและกลุ่มผู้สูงอายุ จากการส่งเสริมสนับสนุนของกองทุนเพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้และการแลกเปลี่ยนในการพึ่งพาตนเองและพึ่งกันเองของผู้สูงอายุ 6. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านสังคม มีความเข้าใจในพื้นที่ และกองทุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้กระทบกับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญ หรือความต่อเนื่อง 2. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน 3. กรอบอัตรากำลังในหน่วยงานภูมิภาคยังไม่ครบตามตำแหน่ง และอัตรากำลังของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ที่มีจำนวนไม่เท่ากัน ส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน และการสับเปลี่ยนของบุคลากรทำให้งานขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งรูปแบบ ในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการสานต่อของภารกิจงาน ยังมีช่องว่างในการดำเนินงาน 4. พนักงานกองทุนผู้สูงอายุส่วนภูมิภาครับผิดชอบงานของกรมกิจการผู้สูงอายุทั้งหมด ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนผู้สูงอายุ ลดลง เช่น ค่าใช้จ่ายจัดการศพผู้สูงอายุ โครงการปรับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกฯ โครงการให้บริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในภาวะยากลำบาก ฯลฯ

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

3.6 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

TOWS Matrix เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นตามสภาพแวดล้อมปัจจุบันของหน่วยงาน โดยเป็นการจับคู่ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของหน่วยงานที่มาจากการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งจะออกมา 4 รูปแบบ ดังนี้

SO Strategies กลยุทธ์เชิงรุก	WO Strategies กลยุทธ์เชิงแก้ไข
1. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรในองค์กร (S1, O1, O3) 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ (S2, S4, O2) 3. เพิ่มพูนความรู้เฉพาะตำแหน่งด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่กองทุนผู้สูงอายุ โดยแบ่งปันประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ และทักษะความสามารถที่โดดเด่นของแต่ละตำแหน่ง 4. ประสานกับหน่วยงานภายนอกหรือภาคีเครือข่ายที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน (W2, O2)
ST Strategies กลยุทธ์เชิงป้องกัน	WT Strategies กลยุทธ์เชิงรับ
1. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะองค์ความรู้ และจัดทำคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร (S4, S5, T1, T2) 2. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (S3, T3)	เสริมสร้างทักษะองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร (W4, T1)

บทที่ 4

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)

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 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)

ลำดับ ความสำคัญ	พันธกิจ/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ/เป้าหมาย				
			2566	2567	2568	2569	2570
1	พันธกิจ 1 พัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ ภารกิจองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 สู่การปฏิบัติ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
		2. การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน กองทุนผู้สูงอายุรายตำแหน่ง	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
		3. การสำรวจข้อมูลความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	-
2	พันธกิจ 2 ส่งเสริมบุคลากรให้ มีสมรรถนะและศักยภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา ทรัพยากรบุคคล	1. การอบรมแนวทางการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ	-	-	ร้อยละ 80 (26,400 บาท)	-	-
		2. การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง ความรู้ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ	-	-	-	ร้อยละ 80 (1,383,000 บาท)	ร้อยละ 80 (1,383,000 บาท)
		3. การอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ	-	-	ร้อยละ 80 (265,130 บาท)	-	-
		4. การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การติดตามทวงถามหนี้ และการ ฟ้องร้องดำเนินคดีแก่ลูกหนี้ที่ผิดนัด ชำระหนี้กองทุนผู้สูงอายุ	-	-	-	ร้อยละ 80 (308,400 บาท)	ร้อยละ 80 (308,400 บาท)

ลำดับ ความสำคัญ	พันธกิจ/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ/เป้าหมาย				
			2566	2567	2568	2569	2570
		5. การอบรมเสริมสร้างความรู้ การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง อย่างมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์	-	-	ร้อยละ 80 (10,800 บาท)	-	-
		6. การอบรมส่งเสริมทักษะการลงทุน แก่บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุก้าวหน้าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (ในรูปแบบออนไลน์)	-	-	-	ร้อยละ 80 (14,400 บาท)	-
		7. หลักสูตรการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น การซ้อมอพยพหนีไฟ และแผ่นดินไหว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	-	-	-	ร้อยละ 80 (24,540 บาท)	-
3	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้มี สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน งานด้านทรัพยากรบุคคล	8. การขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office)	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
		9. การจัดทำฐานข้อมูลที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
		10. การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปี งบประมาณ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (บาท)			-	-	302,330	1,730,340	1,691,400

4.6 เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ กองทุนผู้สูงอายุ ดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3) สู่การปฏิบัติ	เป้าประสงค์ที่ 1 เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3) สู่การปฏิบัติ <u>ผลผลิต</u> มีแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 <u>ผลลัพธ์</u> กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุเกิดการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3) สู่การปฏิบัติ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
	2. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานกองทุนผู้สูงอายุรายตำแหน่ง	เป้าประสงค์ที่ 1 เพื่อให้เกิดการพัฒนาพนักงานกองทุนผู้สูงอายุรายตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 <u>ผลผลิต</u> มีแผนการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาพนักงานกองทุนผู้สูงอายุรายตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ฝ่ายบริหารทั่วไป
	3. การสำรวจข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570	เป้าประสงค์ที่ 1 เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ <u>ผลผลิต</u> มีข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีการยกระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการสำรวจข้อมูลการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ ส่งเสริมบุคลากรให้มี ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างความรู้ พัฒนา ทักษะการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ	เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจให้แก่พนักงานกองทุน ผู้สูงอายุ (ส่วนกลาง/ส่วน ภูมิภาค) สามารถพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณได้อย่างมี ประสิทธิภาพ <u>ผลผลิต</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ มีความรู้และได้รับการพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานของ พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุได้รับ การพัฒนาทักษะและ เสริมสร้างองค์ความรู้อย่าง ต่อเนื่องส่งผลให้การ ปฏิบัติงานของพนักงาน กองทุนผู้สูงอายุ ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
	2. การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามทวงถามหนี้และการฟ้องร้องดำเนินคดีแก่ลูกหนี้ที่ผิดนัดชำระหนี้กองทุนผู้สูงอายุ	เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อให้พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานด้านการติดตามทวงถามหนี้และการฟ้องร้องดำเนินคดีแก่ลูกหนี้ที่ผิดนัดชำระหนี้ กองทุนผู้สูงอายุ สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง <u>ผลผลิต</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการติดตามทวงถามหนี้และการฟ้องร้องดำเนินคดีแก่ลูกหนี้ที่ผิดนัดชำระหนี้ กองทุนผู้สูงอายุ ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ สามารถติดตามทวงถามหนี้แก่ลูกหนี้ กลับคืนสู่ทุนหมุนเวียน ของกองทุนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรของกองทุนผู้สูงอายุ ได้รับการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามทวงถามหนี้และการฟ้องร้องดำเนินคดีแก่ลูกหนี้ที่ผิดนัดชำระหนี้กองทุนผู้สูงอายุ	-	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
	3. การอบรมส่งเสริมทักษะการลงทุนแก่บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (ในรูปแบบออนไลน์)	เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความรู้การพัฒนากิจกรรมชีวิต และความมั่นคงทางการเงินให้แก่พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ (ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค) ทุกช่วงวัย SET e-Learning <u>ผลผลิต</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการออม และการลงทุน <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุสามารถเข้าใจหลักการออม และการลงทุนเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงทางการเงินได้ในอนาคต	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนากิจกรรมและส่งเสริม กิจกรรมชีวิตและความมั่นคงทางการเงิน	-	-	-	ร้อยละ 80	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
	4. หลักสูตรการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น การซ่อมอพยพหนีไฟ และแผ่นดินไหว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าประสงค์ที่ 2 1. เพื่อส่งเสริมทักษะในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงขั้นต้น 2. เพื่อจัดทำแนวทางการซ่อมอพยพกรณีเกิดอัคคีภัยและแผ่นดินไหว <u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและระงับเหตุจากการเกิดอัคคีภัยและแผ่นดินไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองบริหารกองทุนผู้สูงอายุได้รับทักษะ สามารถประเมินสถานการณ์ในเบื้องต้น และมีความเข้าใจในวิธีการจัดการเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้และแผ่นดินไหว	ร้อยละของบุคลากรของกองทุนผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาทักษะหลักสูตรการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น การซ่อมอพยพหนีไฟ และแผ่นดินไหว	-	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
	5. การจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ รายตำแหน่ง	เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อให้พนักงานกองทุน ผู้สูงอายุ ที่ปฏิบัติงานสามารถ พัฒนาทักษะที่จำเป็นได้อย่าง ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ <u>ผลผลิต</u> กองทุนผู้สูงอายุ มีแผนพัฒนา รายบุคคล <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ ได้พัฒนาตนเองตาม แผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป
	6. การประชุมทบทวน แนวทางการพัฒนา กลยุทธ์ การดำเนินงานระบบ บริหารจัดการบุคลากร และระบบงานให้เป็นองค์กร สมรรถนะสูง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570	เป้าประสงค์ที่ 2 1. เพื่อทบทวนการดำเนินงาน ของกองทุนผู้สูงอายุปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570 และปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2. เพื่อเตรียมจัดทำแนวทางการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุน ผู้สูงอายุปีงบประมาณต่อไป ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลผลิต</u> พนักงานกองทุนผู้สูงอายุ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน ข้อค้นพบ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ	-	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
		ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการทำงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 <u>ผลลัพธ์</u> กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ มีแนวทางและกลยุทธ์ในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในปี งบประมาณถัดไป ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น							
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้มี สภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ สร้างสภาพแวดล้อม ในหน่วยงานให้เกิด ความปลอดภัยต่อ บุคลากร	1. การขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปี	เป้าประสงค์ที่ 3 เพื่อบูรณาการการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการ จัดสภาพแวดล้อมใน สำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลผลิต</u> บุคลากรมีความเข้าใจและ ตระหนักต่อการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการ จัดสภาพแวดล้อมในสำนักงาน อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรให้ความสำคัญ และมี ส่วนร่วมต่อการใช้ทรัพยากร	ระดับความสำเร็จของการ ขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว (Green Office) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	
		อย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ							
	2. การจัดทำฐานข้อมูลที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างฐานข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลผลิต</u> มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนผู้สูงอายุมีฐานข้อมูลที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการรายงานการใช้งานจากฐานข้อมูลไปใช้สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ฝ่ายบริหารทั่วไป
	3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	เป้าประสงค์ที่ 3 1. เพื่อให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต 2. เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการรายงานการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ฝ่ายบริหารทั่วไป

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

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.

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571), 1 กุมภาพันธ์ 2567. 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. หน้าที่ 16-21.

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

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, 8 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้าที่ 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_yuththsaatr_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

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

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2567). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา

สำนักงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ คพร. (2568). ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนพนักงานราชการ พ.ศ. 2568 : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กพ.