

แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ

สังคม

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๑. พัฒนา ศักยภาพและ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และบุคลากรของ กองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการ สังคมเพื่อการ บริหารจัดการ กองทุนให้เกิด ประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการ พัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการ สังคม	เพื่อให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุน สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ในการ ปฏิบัติงานกองทุนได้ ดียิ่งขึ้น  <b>เป้าหมายที่ท้าทาย</b> ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ที่เข้า อบรมมีความรู้ความ เข้าใจมากขึ้น (ร้อยละ ๘๕)	บุคลากรกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ  <b>กลุ่มเป้าหมาย</b> <b>ประกอบด้วย</b> - ข้าราชการและ พนักงานกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๗ จว.ๆ ละ ๒ คน - ข้าราชการและ พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลาง รวม ๑๘ คน รวม ๑๗๒ คน	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (พ.ย. - ธ.ค.๖๑) ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการ เชิญเข้า ร่วมโครงการ รวมทั้งการประสานงาน การจัดโครงการ (ธ.ค.๖๑ - ม.ค.๖๒) ๓. จัดโครงการ (ม.ค. - ก.พ.๖๒) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย - ข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๗ จว.ๆ ละ ๒ คน - ข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลาง รวม ๑๘ คน รวม ๑๗๒ คน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการ (มี.ค.๖๒) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ (เม.ย.๖๒)	พ.ย.๖๑ – เม.ย. ๖๒	๘๐๐,๐๐๐	สำนักงาน กสค.	ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่เข้าอบรม มีความรู้ และ ความเข้าใจ มากขึ้น (ร้อยละ ๘๐)

๑.ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
	๑.๒ โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน กองทุนฯ ของ คณะกรรมการ ที่ปฏิบัติงาน กองทุนฯ	เพื่อให้ คณะกรรมการ สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ในการ ปฏิบัติงานกองทุนฯ ได้ถูกต้องและ เป็นไปตาม ที่กฎหมาย ระเบียบ กำหนด  <b>เป้าหมายที่ท้าทาย</b> ร้อยละของ คณะกรรมการที่ เข้าร่วมโครงการ ผ่านการทดสอบใน ภาคปฏิบัติ (ร้อยละ ๘๕)	คณะกรรมการ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒.คณะกรรมการ บริหารกองทุน จว./ กทม. จำนวน ๗๗ จว. จว. ละ ๓ คน ๓. ข้าราชการและ พนักงานกองทุนใน ส่วนกลาง รวม ๒๘๐ คน	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (ธ.ค.๖๑) ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการ เชิญเข้า ร่วมโครงการ รวมทั้งการ ประสานงานการจัดโครงการ (ธ.ค.๖๑ - ม.ค.๖๒) ๓. จัดโครงการ (ม.ค. - ก.พ.๖๒) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย - คณะกรรมการฯ ในส่วนกลาง - คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จว./กทม. ๓ คน/จว. จำนวน ๗๗ จว. - ข้าราชการและพนักงานกองทุน ในส่วนกลาง รวม ๒๘๐ คน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการ (มี.ค.๖๒) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ (เม.ย.๖๒)	ธ.ค.๖๑ - เม.ย.๖๒	๑,๓๐๐,๐๐๐	สำนักงาน กสค.	ร้อยละของ คณะกรรมการ ที่เข้าร่วม โครงการผ่าน การทดสอบ ในภาคปฏิบัติ (ร้อยละ ๘๐)

๑.ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๒. พัฒนาศักยภาพองค์กรสวัสดิการสังคมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมคุณภาพ	๒.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรสวัสดิการสังคมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคม	เพื่อให้องค์กรสวัสดิการสังคมและภาคีเครือข่ายสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปขับเคลื่อนงานของกองทุนฯ ได้ดียิ่งขึ้น  <b>เป้าหมายที่ท้าทาย</b> - ร้อยละขององค์กรสวัสดิการสังคมที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๕) - ร้อยละขององค์กรสวัสดิการสังคมที่เข้าร่วมโครงการ สามารถจัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุน (ร้อยละ ๓๕)	องค์กรสวัสดิการสังคมและภาคีเครือข่ายสามารถร่วมขับเคลื่อนงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  <b>กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย</b> - ผู้แทนองค์กรสวัสดิการสังคม ๒ คน/จว. จำนวน ๗๗ จว. - เจ้าหน้าที่ จว. ๑ ละ ๑ คน - ข้าราชการและพนักงานกองทุนในส่วนกลาง รวม ๒๕๐ คน	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (ธ.ค.๖๑) ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการ เชิญเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งการประสานงานการจัดโครงการ (ธ.ค.๖๑ - ม.ค.๖๒) ๓. จัดโครงการ โดยแบ่งเป็น ๒ รุ่น - รุ่นที่ ๑ (ก.พ. - มี.ค.๖๒) - รุ่นที่ ๒ (เม.ย. - พ.ค.๖๒) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย - ผู้แทนองค์กรสวัสดิการสังคม ๒ คน/จว. จำนวน ๗๗ จว. - เจ้าหน้าที่ จว. ๑ ละ ๑ คน - ข้าราชการและพนักงานกองทุนในส่วนกลาง รวม ๒๕๐ คน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการ (มิ.ย.๖๒) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (ก.ค.๖๒)	ธ.ค.๖๑ - ก.ค.๖๒	๑,๑๕๐,๐๐๐	สำนักงาน กสศ.	- ร้อยละขององค์กรสวัสดิการสังคมที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐) - ร้อยละขององค์กรสวัสดิการสังคมที่เข้าร่วมโครงการ สามารถจัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุน (ร้อยละ ๓๐)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
ประเด็นยุทธศาสตร์เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๑. พัฒนา แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม	๑.๑ จัดทำ/ ทบทวนกรอบ อัตรากำลังของ กองทุนฯ	เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ  <b>เป้าหมายที่ท้าทาย</b> มีการวิเคราะห์และ ประเมินค่างาน เพื่อ กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสม	ข้าราชการและ พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค รวม ๙๕ คน	๑. สำรวจและทบทวนกรอบอัตรากำลัง (ต.ค. - ธ.ค. ๖๑) ๒. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น เช่น ภารกิจ งาน หน้าที่ความรับผิดชอบ (ม.ค. - มี.ค. ๖๒) ๓. นำผลการทบทวนและผลการวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง (เม.ย. - มิ.ย. ๖๒) ๔. จัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (ก.ค. - ส.ค. ๖๒) ๕. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนาม (ก.ย. ๖๒) ๖. มีกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจ (ก.ย. ๖๒)	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๒	-	สำนักงาน กสค.	ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำ/ ทบทวนกรอบ อัตรากำลังของ กองทุน
	๑.๒ โครงการ ทบทวนและจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติ การประจำปี	เพื่อให้กองทุนฯ มี แผนยุทธศาสตร์ด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สามารถนำไปใช้ ได้จริง <b>เป้าหมายที่ท้าทาย</b> สามารถดำเนินการ แล้วเสร็จก่อน ระยะเวลาที่กำหนด	- คณะกรรมการ/ อนุกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง - ข้าราชการ/ พนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค - พมจ./สำนักพัฒนา สังคม กทม. - ผู้แทนองค์การ สวัสดิการสังคม รวม ๑๕๐ คน	ดำเนินการร่วมกับโครงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์กองทุนฯ	มี.ค. - ก.ค.๖๒	-	สำนักงาน กสค.	ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติ การประจำปี (ระดับ ๕)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
ประเด็นยุทธศาสตร์เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๑. การเสริมสร้าง การพัฒนา บุคลากรเพื่อ การพัฒนา	๑.๑ การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล ประจำปี	เพื่อวางแผนพัฒนา รายบุคคลและ พิจารณาให้ ค่าตอบแทนประจำปี  <b>เป้าหมายที่ท้าทาย</b> สามารถนำ ผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน รายบุคคลมา วางแผนพัฒนา รายบุคคล	พนักงานกองทุนฯ จำนวน ๙๐ คน	๑. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลฯ (ธ.ค. ๖๑ - ม.ค. ๖๒) ๒. กำหนดเกณฑ์การประเมินผล (ม.ค. ๖๒) ๓. พิจารณาผลการประเมินตามเกณฑ์ที่ กำหนด (ม.ค. ๖๒) ๔. สรุปผลและนำเสนออธิบดีเพื่อจัดทำ คำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน (ก.พ. ๖๒) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อทราบ (มี.ค. ๖๒)	ธ.ค.๖๑ – มี.ค. ๖๒	-	สำนักงาน กสค.	ระดับ ความสำเร็จ ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล