



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔
ของกรมกิจการผู้สูงอายุ

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

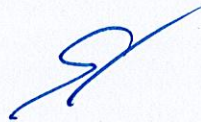
๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
กรมกิจการผู้สูงอายุ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้



(นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์)

อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางชนิษฐา อังกุลดี ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

นายมานพ สุวรรณโร ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๖๔๒๔๓๐๗

E-Mail hr_dop@hotmail.com

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แบบ - กรม

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๖.๒๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๕.๕๖
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมี ความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ ถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๑	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่าง ปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม		๑๐๐.๐๐			ค่าคะแนน ที่ได้	๙๔.๐๓

**ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

กรมกิจการผู้สูงอายุได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบันเป็นฉบับที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๖ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นที่ ๑ การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจใหม่ ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในระบบทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและ ผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง Thailand ๔.๐ ประเด็นที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบ บริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency-based Human Resource ประเด็นที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างสุขแก่บุคลากร ในกรมกิจการผู้สูงอายุ	ปีที่ ๑ ๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของ กรมกิจการผู้สูงอายุ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการ ผู้สูงอายุ ๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ปีที่ ๒ ๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของ กรมกิจการผู้สูงอายุ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการ ผู้สูงอายุ ๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	ปีที่ ๓ ๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมกิจการผู้สูงอายุ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
	ปีที่ ๔ ๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมกิจการผู้สูงอายุ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
	ปีที่ ๕ ๑. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมกิจการผู้สูงอายุ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ๕. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๗. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) กรมกิจการผู้สูงอายุ มีการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา บรรจุพนักงานทุน ในตำแหน่งนักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา รับโอนข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ...กรมกิจการผู้สูงอายุมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคคลผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความสำเร็จในการบริหารราชการ (๓ คะแนน) กรมกิจการผู้สูงอายุ มีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.) โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) และหลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วนส.)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วถึง (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน) กรมกิจการผู้สูงอายุ มีระบบ DPIS ที่สามารถนำไปเชื่อมโยงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูลมีความถูกต้องตรงกัน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ระบบ Intranet ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ๒.๒ ระบบการลงเวลาการปฏิบัติงานตรวจสอบโดยสแกนนิ้วมือ ๒.๓ ระบบการลาออนไลน์ ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน) มีการสำรวจความคิดเห็นการจัดประชุมชี้แจงร่วมกับออนไลน์ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อมาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☒ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน) ในแต่ละรอบการประเมิน แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาระบุความเห็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ๓.๑. มีการตรวจสอบโดย อ.ก.พ. กรม ๓.๒. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยมีการแจ้งประกาศของกรมกิจการผู้สูงอายุ บนระบบ Intranet

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) - ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการ - ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ผู้บริหารกรมกิจการผู้สูงอายุ มีกระบวนการในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรเป็นองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต โดยรองอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุเป็นหัวหน้าศูนย์ฯ เพื่อส่งเสริม กำกับ ให้บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม มีการสื่อสารสร้างการเรียนรู้กำกับการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรทุกระดับให้ความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต่าง ๆ - ผู้บริหารมีการสอนงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ผู้บริหารกรมกิจการผู้สูงอายุ สร้างกระบวนการสื่อสารโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การจัดประชุมและการสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนของกรมฯ ด้านมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อจะได้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		นำข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์สภาพการบริหารงานด้านบริหารและพัฒนากำลังคนของกรมกิจการผู้สูงอายุ สอดคล้องกับภารกิจเป้าหมายของกรมกิจการผู้สูงอายุต่อไป

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน) - มีการประชุมถ่ายทอดข้อมูลทางยุทธศาสตร์ในการประชุมกรมอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารข้อมูลทางไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้กับบุคลากรทุกระดับ - มีกิจกรรมทำบุญตักบาตรเสริมสร้างคุณธรรม - มีกิจกรรม ๕ ส. - มีห้องออกกำลังกาย

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)		ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการดำเนินงานที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพสามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ตามผลการดำเนินงานที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน กรมกิจการผู้สูงอายุได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างความสมดุลของคุณภาพชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานของกรมกิจการผู้สูงอายุ อันจะส่งผลกระทบต่อ การให้บริการที่ดีของผู้รับบริการและกลุ่มเป้าหมาย โดยได้จัดกิจกรรม ดังนี้ ๑. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น ปรับปรุง ซ่อมแซม การจัดระเบียบสถานที่ทำงาน โดยการจัดกิจกรรม ๕ ส. การรณรงค์ใช้ธงผ้า ลดการใช้พลาสติกช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม ๒. การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสำรวจและจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้ กอง/กลุ่ม การสนับสนุนยานพาหนะส่วนบุคคลเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงานในการติดต่อราชการ เป็นต้น ๓. มีระบบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เช่น ระบบการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน มีบันไดหนีไฟ มีระบบสปริงเกิ้ลในตัวอาคาร ๔. พัฒนาระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ จัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน ๕. การสร้างความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าของตำแหน่ง ๖. การประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น / การคัดเลือก ๑ คนดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์/ ข้าราชการเกษียณอายุราชการ / ๗. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๑๔๒	๓๙.๐๑	๑๔๒	๓๙.๕๕	๑๕๑	๔๒.๐๖
๒) ลูกจ้างประจำ	๓๘	๑๐.๔๔	๓๙	๑๐.๘๖	๔๙	๑๓.๖๕
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๑๘๔	๕๐.๕๕	๑๗๘	๔๙.๕๘	๑๕๙	๔๔.๒๙
ผลรวมกำลังคน	๓๖๔	๑๐๐	๓๕๙	๑๐๐	๓๕๙	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๖	๑๐๐	๑๕	๑๐๐	๔๔	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๒	๓๓.๓๓	๑๑	๗๓.๓๓	๓๘	๘๖.๓๖
รายการ	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
- รับโอน	๔	๖๖.๖๗	๔	๒๖.๖๗	๖	๑๓.๖๔
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๓	๑๐๐.๐๐	๑๘	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๓	๒๓.๐๘	๓	๑๖.๖๗	๑๐	๔๓.๔๘
- ให้โอน	๕	๓๘.๔๖	๑๑	๖๑.๑๑	๗	๓๐.๔๓
- เกษียณอายุ	๕	๓๘.๔๖	๑	๕.๕๖	๖	๒๖.๐๘
- อื่นๆ	๐	๐.๐๐	๓	๑๖.๖๗	๐	๐.๐๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๔			๒๕๖๓			๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๓	๒	๑	๒	๒	๐.๐๐	๒	๒	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๙	๙	๐	๙	๙	๐.๐๐	๙	๙	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๑๑๔	๙๗	๑๗	๑๑๓	๙๓	๑๗.๗๐	๑๑๓	๑๐๒	๙.๗๓
๔. ทั่วไป	๔๓	๓๔	๙	๔๕	๓๘	๑๕.๕๖	๔๖	๓๘	๑๗.๓๙
รวม	๑๖๙	๑๔๒	๒๗	๑๖๙	๑๔๒	๑๕.๕๘	๑๗๐	๑๕๑	๑๑.๑๘

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕-๒๙	๘	๑	๑๐	๑	๑๓	๐
๓๐-๓๔	๑๘	๒	๑๘	๑	๑๘	๒
๓๕-๓๙	๒๙	๔	๓๑	๔	๒๗	๓
๔๐-๔๔	๒๒	๖	๒๐	๕	๒๗	๔
๔๕-๔๙	๒๓	๒	๑๗	๒	๑๕	๓
๕๐-๕๔	๙	๒	๑๓	๒	๑๓	๒
>=๕๕	๑๖	๐	๑๖	๒	๑๗	๗
รวม	๑๒๕	๑๗	๑๒๕	๑๗	๑๓๐	๒๑

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๒
ข้าราชการ	๗	๗	๗
พนักงานราชการ	๑	๒	๒
รวม	๘	๙	๙

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

หน่วย: ล้านบาท

รายการ	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วน ราชการ (ล้านบาท)	๑๐๘,๒๔๒,๙๐๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐๘,๗๓๗,๖๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๔,๙๓๘,๔๐๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๑๐๘,๑๖๐,๖๙๗.๗๘	๙๙.๙๒	๑๐๓,๕๓๓,๔๐๐.๐๐	๙๕.๒๑	๑๑๘,๗๓๔,๖๐๐	๑๐๓.๓๒
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุน รวม แยกตาม แหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑๒๑,๙๕๙,๕๙๔.๐๘	๓๐.๒๔	๑๒๑,๔๔๙,๗๐๗.๓๔	๒๙.๘๕	๑๓๓,๘๕๘,๑๔๔.๔๒	๓๓.๗๔
ค่าใช้จ่ายด้านการ ฝึกอบรม	๑๖,๖๖๗,๐๗๗.๐๒	๔.๑๓	๒๔,๙๔๙,๔๐๙.๑๑	๖.๑๓	๔๐,๑๔๔,๖๗๕.๐๓	๑๐.๑๒
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๑,๔๗๖,๖๒๔.๕๑	๐.๓๗	๓,๑๙๐,๙๕๕.๗๘	๐.๗๘	๖,๑๒๕,๘๘๙.๓๒	๑.๕๔
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๑๓๐,๗๑๒,๑๕๕.๖๗	๓๒.๔๑	๑๒๕,๖๒๖,๒๙๗.๕๙	๓๐.๘๗	๑๕๙,๑๕๑,๔๕๔.๔๑	๔๐.๑๑
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย	๔๒,๐๔๐,๖๗๑.๑๓	๑๐.๔๓	๔๔,๐๕๘,๓๑๘.๕๑	๑๐.๘๓	๓,๙๓๘,๙๑๕.๗๒	๙.๙๓
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๙๐,๔๐๘,๕๘๘.๗๓	๒๒.๔๒	๘๗,๖๕๔,๔๓๕.๐๙	๒๑.๕๔	๑๗๐,๗๖๐,๙๗๑.๙๔	๔.๔๘
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๓๑๒,๕๐๐	๐.๐๘
รวมต้นทุนผลผลิต	๖๑๙,๖๖๘,๓๐๘.๙๒	๑๐๐.๐๐	๔๐๖,๙๒๙,๑๒๓.๔๒	๑๐๐.๐๐	๕๑๔,๒๙๒,๕๕๐.๘๔	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)			
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)			
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร			
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม			
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ ความสำเร็จในการ เพิ่มประสิทธิภาพ การให้ ความ ช่วยเหลือผู้สูงอายุ : ระบบบริการ ผู้สูงอายุ(Agenda ตัวชี้วัดร่วม ผส. และ สป.พม.)	ระดับ ความสำเร็จ	- Roadmap ระบบ บริการผู้สูงอายุ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) - ฐานข้อมูลพื้นฐานที่ เกี่ยวข้องกับระบบ บริการผู้สูงอายุ	- มีระบบการ ให้บริการกู้ยืมเงินทุน เพื่อการประกอบ อาชีพ และการ สนับสนุนโครงการ ผ่านระบบออนไลน์ที่ ให้บริการครอบคลุม ได้ทั่วประเทศ	- รายงานผลการ ดำเนินการตาม Roadmap แล ะ เป้าหมายในปี ๒๕๖๔ - มีระบบต้นแบบอีก อย่างน้อย ๒ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบ ให้บริการสงเคราะห์ ผู้สูงอายุในภาวะ ยากลำบาก ๒) ระบบการ สงเคราะห์ในการ จัดการงานศพผู้สูงอายุ ตามประเพณี	- มีRoadmap ระบบบริการ ผู้สูงอายุ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) - มีฐานข้อมูลพื้นฐานที่ เกี่ยวข้องกับระบบบริการ ผู้สูงอายุ จำนวน ๒ ฐาน ได้แก่ การให้บริการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุที่อยู่ใน ภาวะยากลำบาก และการ สงเคราะห์ในการจัดการงาน ศพผู้สูงอายุตามประเพณี - มีระบบการให้บริการกู้ยืม เงินทุนเพื่อการประกอบ อาชีพและการสนับสนุน โครงการผ่านระบบออนไลน์ ที่ให้บริการครอบคลุมได้ทั่ว ประเทศซึ่งเปิดบริการให้กู้ยืม เงินทุนเพื่อการประกอบ อาชีพออนไลน์ให้กับ ประชาชน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป - มีรายงานผลการดำเนินการ ตาม Roadmap แล ะ เป้าหมายในปี ๒๕๖๔ เสนอ ผู้บริหาร ตามหนังสือที่ กยผ./๒๘๕๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ - มีระบบต้นแบบที่ได้ เชื่อมโยงกับกระทรวง พม. ผ่าน Data Center ๒ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบให้บริการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุในภาวะ ยากลำบาก ๒) ระบบการ สงเคราะห์ในการจัดการงาน ศพผู้สูงอายุ ตามประเพณี

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๒ ความสำเร็จในการ สร้างกลไกและ ส่งเสริมศักยภาพ อาสาสมัครพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ เพื่อการดูแล ผู้สูงอายุ (อพม. เชี่ยวชาญด้าน ผู้สูงอายุ) (๑ กรม ๑ ปฎิรูป)	ระดับ ความสำเร็จ	- อพม. (เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ) ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐาน จำนวน ๓,๘๐๐ คน - ฐานข้อมูล อพม. ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุทั้งหมด (๔๓,๕๑๒ คน)	- ผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดูแลของ อพม. (เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ) ร้อยละ ๘๐	- ผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดูแลของ อพม. (เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ) ร้อยละ ๙๐ - รายงานผลการดำเนินงานของ อพม. และข้อเสนอเพื่อพัฒนางานด้านการดูแลผู้สูงอายุโดย อพม. เสนอหัวหน้าส่วนราชการ	- อพม. (เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ) ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐาน จำนวน ๔,๓๕๗ คน - ฐานข้อมูล อพม. ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุทั้งหมด (๔๔,๐๖๙ คน) - ผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๒,๘๘๗ คนมีความพึงพอใจต่อการดูแลของ อพม. (เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ) ร้อยละ ๙๗.๖๗ - ผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๒,๘๘๗ คนมีความพึงพอใจต่อการดูแลของ อพม. (เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ) ร้อยละ ๙๗.๖๗ - มีรายงานผลการดำเนินงานของ อพม. และข้อเสนอเพื่อพัฒนางานด้านการดูแลผู้สูงอายุโดย อพม. เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๓ ความสำเร็จในการ สร้างความรู้ความ เข้าใจ เรื่อง การ เตรียมความพร้อม ก่อนวัยสูงอายุ	ระดับ ความสำเร็จ	- แผนการขยายผลการ เตรียมความพร้อม รองรับสังคมสูงอายุ ให้มี เครือข่ายและกระจาย ครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมาก ขึ้น (อย่างน้อย ประกอบด้วยพื้นที่ เป้าหมาย การจัดทำ หลักสูตร/คู่มือ/สื่อ ฯลฯ และกลุ่มเป้าหมาย)	- รายงานผลการ ดำเนินการขยายผล การส่งเสริมองค์ ความรู้ด้านการ เตรียมความพร้อมผู้ วัยสูงอายุให้แก่ เครือข่าย ๖๕๐ เครือข่าย พร้อม ข้อเสนอแนะ เสนอ ต่อหัวหน้าส่วน ราชการ	- เครือข่าย เตรียมการวิทยาการ ครู ก. มีความรู้ความ เข้าใจด้านการเตรียม ความพร้อมผู้วัย สูงอายุ ใน ๕ มิติ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด - รายงานผลการ ดำเนินกิจกรรมของ ครู ก. เพื่อขยายผล ความรู้ความเข้าใจใน การเตรียมความ พร้อมผู้วัยสูงอายุใน พื้นที่ระดับอำเภอ/ ตำบล	- แผนการขยายผลการเตรียม ความพร้อมรองรับสังคม สูงอายุ ประกอบด้วยพื้นที่ เป้าหมาย พมจ. ๔๐ จังหวัด นำร่อง ศพส. ๑๒ แห่ง และ ศร.ผส. ๑ แห่ง รวม ๕๓ หน่วยงาน โดยสนับสนุน งบประมาณ และขยายผลการ ขับเคลื่อนการเตรียมความ พร้อมก่อนวัยสูงอายุในระดับ พื้นที่ โดยใช้กลไกเครือข่ายที่ ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ในชุมชน - รายงานผลการดำเนินการ ขยายผลการส่งเสริมองค์ ความรู้ด้านการเตรียมความ พร้อมผู้วัยสูงอายุให้แก่ เครือข่าย ๗๗๗ เครือข่าย พร้อมข้อเสนอแนะ เสนอต่อ หัวหน้าส่วนราชการ ตาม หนังสือ ที่ สศส./๑๕๖๔ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ - เครือข่ายเตรียมการวิทยาการ ครู ก. มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการเตรียมความพร้อมผู้ วัยสูงอายุ ใน ๕ มิติ ผ่าน เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดย มีผลการประเมินความรู้ความ เข้าใจก่อนและหลัง ผู้เข้าร่วม ประชุม มีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๙๒.๓๕ - มีรายงานผลการดำเนิน กิจกรรมของครู ก. เพื่อขยาย ผลความรู้ความเข้าใจในการ เตรียมความพร้อมผู้วัยสูงอายุ ในพื้นที่ระดับอำเภอ/ตำบล ตามหนังสือ ที่ สศส./๑๕๖๔ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๔ ความสำเร็จของการ ดำเนินงานธนาคาร เวลาสำหรับการดูแล ผู้สูงอายุของ ประเทศไทย	ระดับ ความสำเร็จ	- ถอดบทเรียนการจัดตั้ง ธนาคารเวลา ๖๗ พื้นที่ (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓)	- รายงานการศึกษา วิเคราะห์แนวทาง กระบวนกร เป้าหมายแล้วเสร็จ และการวิเคราะห์ สภาพพื้นที่การจัดตั้ง ธนาคารเวลาใน ประเทศไทย	- ช้ อ เสน อ / มาตรการ ในการ ขยายผลธนาคาร เวลาเพื่อการดูแล ผู้สูงอายุ เสนอปลด กระทรวงฯ / คณะกรรมการ ผู้สูงอายุแห่งชาติ	- ถอดบทเรียนการจัดตั้ง ธนาคารเวลา ๖๗ พื้นที่ (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓) เสนอ หัวหน้าส่วนราชการ ตาม หนังสือ ที่ สคส./๓๐๙๙ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ แนวทาง กระบวนการ เป้าหมายแล้ว เสร็จ และการวิเคราะห์สภาพ พื้นที่การจัดตั้งธนาคารเวลา ในประเทศไทย - มีข้อเสนอ/มาตรการ ในการ ขยายผลธนาคารเวลาเพื่อการ ดูแลผู้สูงอายุ เสนอปลด กระทรวงฯ/คณะกรรมการ ผู้สูงอายุแห่งชาติ ตามหนังสือ ที่ สคส./๒๑๒๖ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔
ตัวชี้วัดที่ ๕ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนปฏิบัติ การด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)	ระดับ ความสำเร็จ	- ร่างแผนปฏิบัติการด้าน ผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) - จัดประชุมวิพากษ์ร่าง แผนปฏิบัติการด้าน ผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)	- ร่างแผนปฏิบัติการ ด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ได้รับความ เห็นชอบจาก คณะกรรมการ ผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.)	- เสนอ ร่าง แผนปฏิบัติการด้าน ผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ต่อสภา พัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (สศช.)	- มี ร่างแผนปฏิบัติการด้าน ผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580)- จัดประชุม วิพากษ์ร่างแผนปฏิบัติการ ด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) เพื่อจัดทำ Action plan ระหว่างวันที่ ๘ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมพาโคเขาใหญ่ - มี (ร่าง) เล่มแผนปฏิบัติการ ด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)

รายการ	หน่วย วัด	ปี ๒๕๖๔			ผลลัพธ์ที่ได้
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	
					- มี (ร่าง) Action plan ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) ตามมติการประชุม กผส. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ - เสนอร่างแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ต่อสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ พม๐๒๐๒/๑๑๗๐๗ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
ตัวชี้วัดที่ ๖ ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จการให้บริการประชาชน : ระบบบริการผู้สูงอายุ (การให้บริการกู้ยืมเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพและการสนับสนุนโครงการผ่านระบบออนไลน์)	ระบบ	- ยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอและเอกสารประกอบเป็นกระดาษ โดยประชาชนไม่ต้องเดินทางมาติดต่อ หน่วยงาน เช่น จัดส่งทางไปรษณีย์ อีเมล เป็นต้น	- ยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอทางออนไลน์ (e-form) แต่ยังไม่สามารถแนบเอกสารมาพร้อมกันผ่านระบบได้ โดยจัดส่งแยกมาในรูปแบบ scan file	- มีระบบยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอทางออนไลน์ (e-form) ที่ประชาชนมีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสารประกอบการพิจารณาได้	- มีระบบการให้บริการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพและการสนับสนุนโครงการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยเจ้าหน้าที่กองทุนผู้สูงอายุ หน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ๗๖ จังหวัดสามารถยื่นคำร้องทางออนไลน์และแนบเอกสารมาพร้อมกันผ่านระบบได้ในส่วนของระบบให้ยื่นขอกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับประชาชนทั่วไป ได้จัดทำระบบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ระบบสามารถยื่นคำขออนไลน์พร้อมแนบไฟล์เอกสารได้ และขั้นตอนในการลงทะเบียนเข้าใช้งานจะมีระบบการยืนยันตัวตนทาง OTP เพื่อเข้าสู่ระบบการใช้งาน ซึ่งได้เปิดบริการให้กับประชาชน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

รายการ	หน่วย วัด	ปี ๒๕๖๔			ผลลัพธ์ที่ได้
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การประเมินสถานะของ หน่วยงานในการเป็น ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	คะแนน	๒๔๐ คะแนน	-	๓๕๐ คะแนน	- มี ผล การ ประเมิน ๓๖๕.๕๒ คะแนน เป็น ระบบราชการ ๒.๙๒

รายการ	หน่วย วัด	ปี ๒๕๖๓			ผลลัพธ์ที่ได้
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	
ตัวชี้วัดที่ ๑คะแนน จากผลการประเมิน กองทุนผู้สูงอายุ	คะแนน	๓.๙๖	๔.๐๓	๔.๑๐ + คะแนน ประเมินด้านการเงิน เพิ่มขึ้น	คะแนนเท่ากับ ๓.๒๒ ซึ่งน้อยกว่าค่าเป้าหมาย ขั้นต้น (ค่าคะแนนเท่ากับ ๓.๙๖) เนื่องจาก สถานการณ์โรคโควิด ๑๙ ส่งผลให้ผู้รับบริการ ประสบปัญหาในการ ประกอบอาชีพ การชำระ หนี้ และดำเนินการการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องมี การ ร่ว ม ก ลุ่ม กั น ซึ่งจะส่งผลกระทบกับการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด ตามกรอบหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนผู้สูงอายุ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๓

รายการ	หน่วย วัด	ปี ๒๕๖๓			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการปรับปรุงแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้	จำนวน	- จัดทำระบบดูแลพื้นที่สาธารณะ ๒๑ แห่ง (พื้นที่เดิม) ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์และรายงานผลการดำเนินงานโดยอย่างน้อยร้อยละ ๗๕ มีการดำเนินงานต่อเนื่อง - ส ำ ร ว จ ส ท าน ที่ สาธารณะ หรือ สถานที่ทำกิจกรรมที่มีความไม่เหมาะสมและไม่ปลอดภัยต่อการดำเนินชีวิต ของ ผู้สูงอายุทั่วประเทศ จัดลำดับความสำคัญ จำเป็นเร่งด่วน ๒๐ พื้นที่ ในปี ๒๕๖๓ แล้วจัดทำฐานข้อมูล การสำรวจ และการ ยื่นคำขอซ่อมแซม ปรับปรุงสถานที่	- สถานที่สาธารณะ หรือ สถานที่ทำกิจกรรมได้รับการเสริมสร้างชุมชนที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ จำนวน ๒๐ แห่ง (พื้นที่ใหม่) - ระบบดูแลพื้นที่ สาธารณะที่สร้างเพิ่มในปี ๒๕๖๓ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตาม วัตถุประสงค์	- รายงานผลการ ดำเนินงานในพื้นที่ ๒๑ แห่ง (การ ดำเนินการปี ๒๕๖๒) และรายงานผลการ ดำเนินงานในพื้นที่ ๒๐ แห่ง (การ ดำเนินงานปี ๒๕๖๓) โดยมีการประเมินผล การใช้งาน และมี รายละเอียดระบบ ดูแลพื้นที่ - ข้อเสนอแนะในการ ดำเนินการขยายผล การสร้างชุมชนเป็น มิตรกับผู้สูงอายุใน ระยะต่อไปเสนอ หัวหน้าส่วนราชการ	เป็นไปตามเป้าหมาย/ เกณฑ์การประเมิน ในระดับขั้นต้นและขั้น มาตรฐาน โดยยังอยู่ ระหว่างจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงาน ในพื้นที่ ๒๑ แห่ง (การดำเนินการปี ๒๕๖๒) และรายงานผลการ ดำเนินงานในพื้นที่ ๒๐ แห่ง (การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓) ซึ่งต้องมีการ ประเมินผลการใช้งาน และมีรายละเอียดระบบ ดูแลพื้นที่ เนื่องจาก ส ท าน ก า ร ณ์ โร ค โควิด ๑๙ ทำให้พื้นที่เกิด ความล่าช้าในการ ดำเนินงานและการ รายงานผลการดำเนินงาน กลับมายังกรม รวมถึง ใน ขณะนี้ ส ค ส . อยู่ระหว่างจัดทำ ข้อเสนอแนะในการ ดำเนินการขยายผลการ สร้างชุมชนเป็นมิตรกับ ผู้สูงอายุในระยะต่อไป เสนออธิบดีกรมกิจการ ผู้สูงอายุ

รายการ	หน่วย วัด	ปี ๒๕๖๓			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๓ ความสำเร็จของการ ดำเนินงานธนาคาร เวลาสำหรับการดูแล ผู้สูงอายุของประเศ ไทย	แห่ง	- รายงานผลการถอดบทเรียนในพื้นที่ต้นแบบ ๔๒ พื้นที่ (ผลผลิตผลลัพธ์ข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้น) - แผนการดูแลผู้สูงอายุโดยกลไกธนาคารเวลาเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	- การจัดตั้งธนาคารเวลาเพิ่มเติมอีก ๔๒ แห่ง (พื้นที่ใหม่) ตามขั้นตอนเชิงปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดูแลผู้สูงอายุโดยกลไกธนาคารเวลาตามแผนที่กำหนด - จัดทำระบบฐานข้อมูลธนาคารเวลา ทั้งในมิติกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการที่ต้องการความช่วยเหลือ และผู้ให้บริการช่วยเหลือที่บ่งบอกถึงทักษะความสามารถ (Two way) การสะสมเวลา และการแลกเปลี่ยนเวลา ซึ่งอาจจะเก็บข้อมูล หรือซอฟต์แวร์ (Software)	- รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารเวลาที่จัดตั้ง ๘๔ แห่ง (ผลผลิต กิจกรรม ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ) เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ - รายงานผลการดูแลผู้สูงอายุด้านต่าง ๆ โดยกลไกธนาคารเวลา พร้อมข้อเสนอแนะในการดำเนินการระยะต่อไปเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นไปตามเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมินในระดับขั้นต้น ขึ้นมาตรฐาน และขั้นสูง อย่างไรก็ตามเนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด ๑๙ ทำให้พื้นที่ไม่สามารถดำเนินงานธนาคารเวลาตามแผนและเกิดความล่าช้า ผส. ได้ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานโดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพื้นที่ดำเนินงานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการธนาคารเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสำหรับระยะผ่อนคลายของโรคระบาดภายในประเทศไทย

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๔ การพัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) ให้มีศักยภาพในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	แห่ง	- รายงานผลการดำเนินงานของศพอส. ที่จัดตั้งในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ - จัดทำแผนการพัฒนา ศพอส. ให้มีศักยภาพในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ แบบครบวงจร	- ดำเนินการจัดตั้งศพอส. จำนวน ๑๙๔ แห่ง - ดำเนินการประเมินมาตรฐานศพอส. จำนวน ๑,๔๘๑ แห่ง ตามคู่มือมาตรฐานการดำเนินงาน ศพอส. - ดำเนินการตามแผนการพัฒนา ศพอส. ๗ ได้ร้อยละ ๑๐๐	- รายงานผลการประเมิน ศพอส. จำนวน ๑,๔๘๑ แห่ง โดยมี ศพอส. ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป มีมาตรฐานตามคู่มือมาตรฐานการดำเนินงานฯ - รายงานผลการพัฒนา ศพอส. ตามแผนพัฒนา ศพอส. ในด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนด - รายงานผลการดำเนินงานของศพอส. ในด้านการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่	เป็นไปตามเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมินในระดับขั้นต้น ขึ้นมาตรฐาน และขั้นสูง อย่างไรก็ตามเนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อศพอส. ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้/ผู้สูงอายุและคนทุกวัยไม่ได้ทำกิจกรรม/ใช้บริการ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมได้ตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้ หน่วยงานและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ศพอส.จึงได้ปรับกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ แต่ยังคงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
ตัวชี้วัดที่ ๕ ความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุ จำนวน ๓ ฐาน ๑) ข้อมูลคลังปัญญาผู้สูงอายุ ๒) ฐานข้อมูลการให้เงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะยากลำบาก ๓) ฐานข้อมูลการสงเคราะห์ในการจัดการศพผู้สูงอายุ	ระดับความสำเร็จ	- รายงานการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนสภาพปัญหาสถานะ ความต้องการของ ผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุ - บัญชีข้อมูลกลาง (Data Catalog) ด้านผู้สูงอายุ	- แผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้รับ ความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ - ทุกส่วนราชการภายในสังกัด มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลด้านกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกได้- รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางตามเป้าหมายผลผลิตในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อม	เป็นไปตามเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมินในระดับขั้นต้น ขึ้นมาตรฐาน และขั้นสูง โดยดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลด้านกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกได้ (เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลกลางของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ผ่านระบบ

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
				ข้อเสนอแนะ เสนอ ต่อหัวหน้าส่วน ราชการ	และเชื่อมโยงกับระบบ ฐานข้อมูลทะเบียน ราษฎร ของกรมการ ปกครอง ผ่านระบบ บูรณาการฐานข้อมูล ประชาชนและการ บริการภาครัฐ (Linkage Center))
รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒			
		ค่าเป้าหมาย ขั้นต่ำ (ร้อยละ ๕๐)	ค่าเป้าหมาย มาตรฐาน (ร้อยละ ๗๕)	ค่าเป้าหมาย ขั้นสูง (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ คะแนนจากผลการ ประเมินกองทุนผู้สูงอายุ	คะแนน	๓.๖๓	๓.๙๖	๔.๒๘	
ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนชุมชน ที่มีการปรับสภาพแวดล้อมและ สิ่งอำนวยความสะดวกให้ ผู้สูงอายุเข้าถึงและใช้ประโยชน์ ได้	จำนวน ชุมชน	๒๐ ชุมชน	๒๐ ชุมชน + ระบบดูแล พื้นที่สาธารณะให้ใช้ ประโยชน์ได้อย่าง ต่อเนื่องและเป็นไปตาม วัตถุประสงค์	๒๒ ชุมชน + ระบบดูแล พื้นที่สาธารณะให้ใช้ ประโยชน์ได้อย่าง ต่อเนื่องและเป็นไปตาม วัตถุประสงค์	๒๑ ชุมชน+ ระบบดูแล พื้นที่สาธารณะให้ใช้ ประโยชน์ได้อย่าง ต่อเนื่องและเป็นไปตาม วัตถุประสงค์
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของ ผู้สูงอายุที่ได้รับเงินทุนกู้ยืมเพื่อ การประกอบอาชีพผู้สูงอายุ	คน	๗,๓๓๓ คน	๘,๕๐๐ คน	๙,๖๖๗ คน	๘,๙๙๑ คน

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและคำตอบแทน

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
๑/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๕.๐๐	๘	๓๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๒๑ - ๓.๐๐		๓๗
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๔๑ - ๒.๒๐		๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๔๐		๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
๒/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๕.๐๐		
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๒๑ - ๓.๐๐		
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๔๑ - ๒.๒๐		
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๔๐		
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๕.๐๐	๙	๘๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๒๑ - ๓.๐๐		๓๔
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๔๑ - ๒.๒๐		๖
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๔๐		
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		๓
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๕.๐๐	๖	๙๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๒๑ - ๓.๐๐		๓๐
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๔๑ - ๒.๒๐		
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๔๐		๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		๑๒

รอบ การประเมิน/ปี	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๕.๐๐	๘	๙๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๒๑ - ๓.๐๐		๔๖
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๔๑ - ๒.๒๐		๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๔๐		
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		๘
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๑ - ๕.๐๐	๙	๙๕
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๒๑ - ๓.๐๐		๓๑
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๔๑ - ๒.๒๐		๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๔๐		๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		๗

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๒/ว. ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ปะกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุดที่ นร. ๑๐๐๘.๑/ว. ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ โดยให้ กอง/หน่วยงานขึ้นตรงต่อผู้บริหาร/ศูนย์ฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง และได้กำหนดให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินวงเงินที่ กอง/หน่วยงานขึ้นตรงต่อผู้บริหาร/ศูนย์ฯ ได้รับการจัดสรร

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

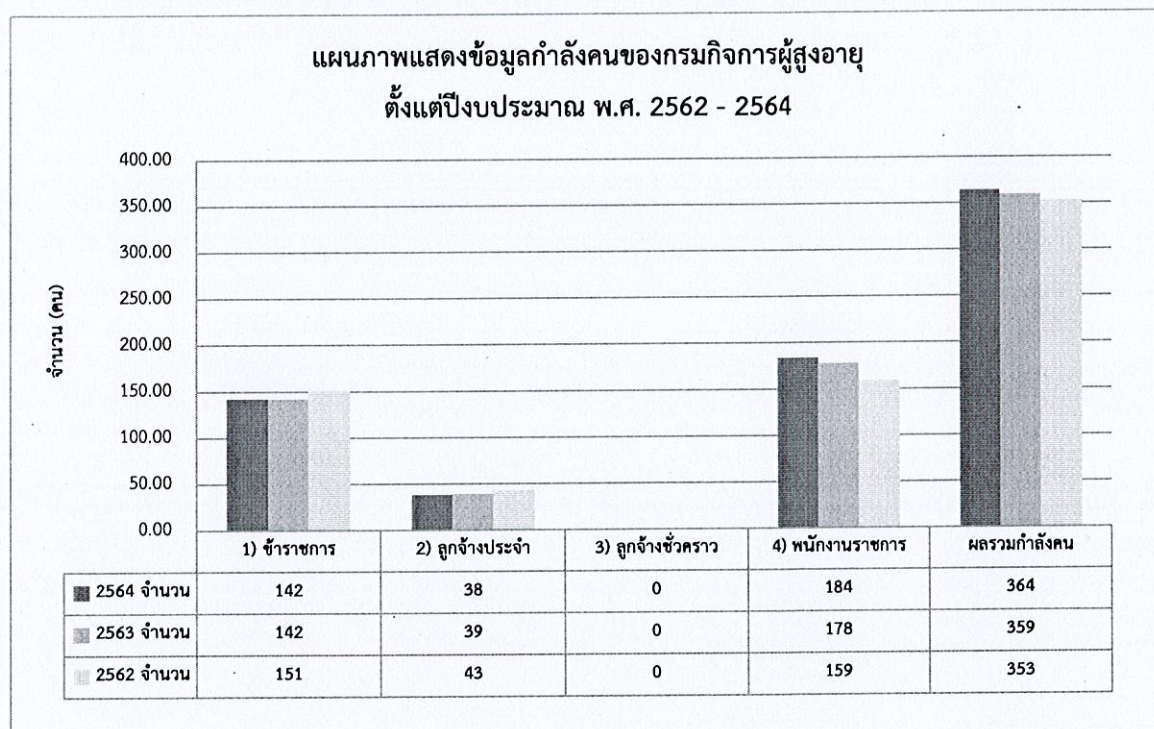
มีกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ต้องทำตามอย่างเคร่งครัด แต่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

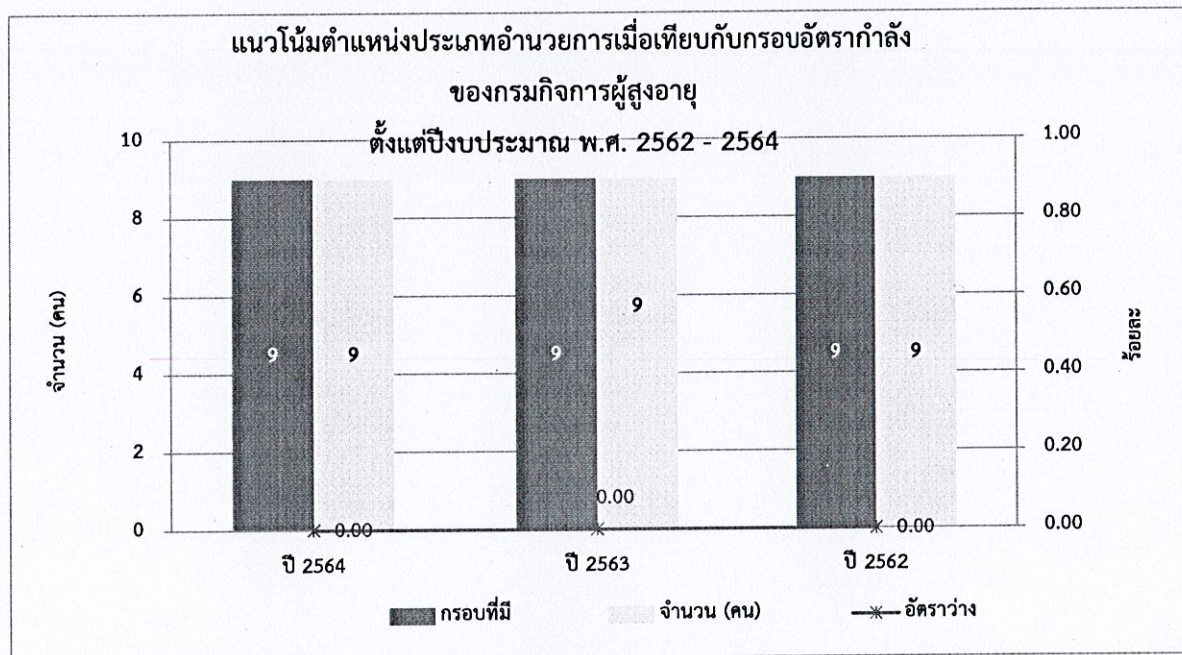
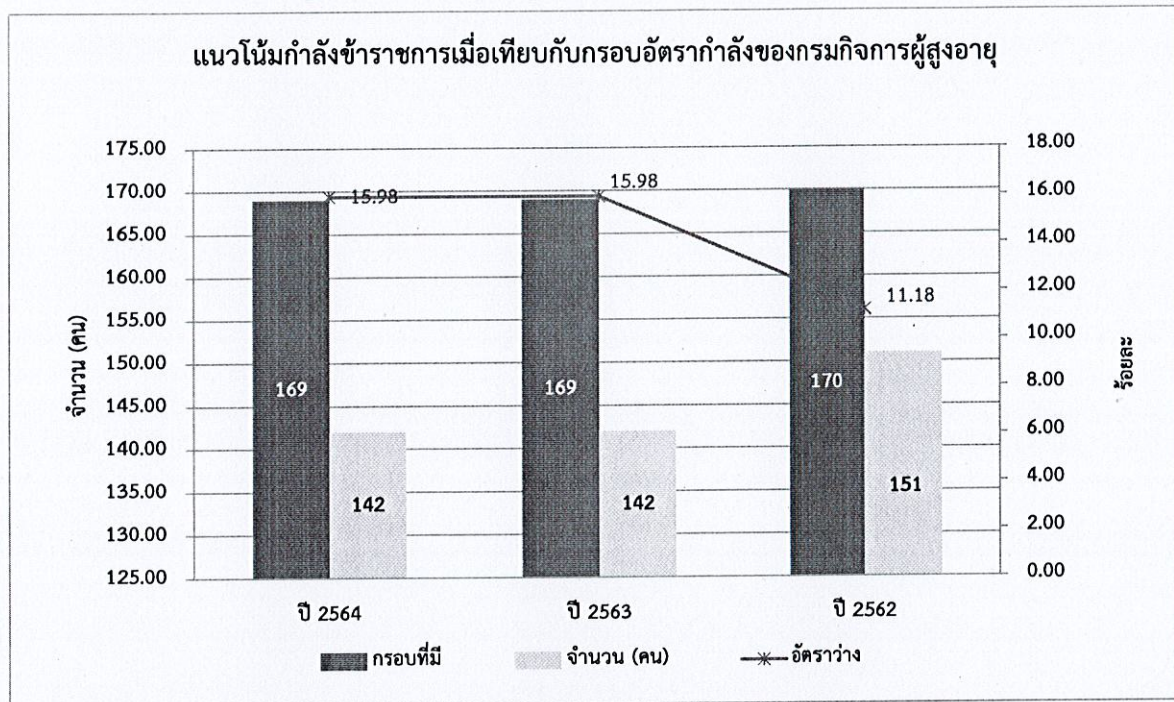
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ (โปรดระบุข้อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบ เอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

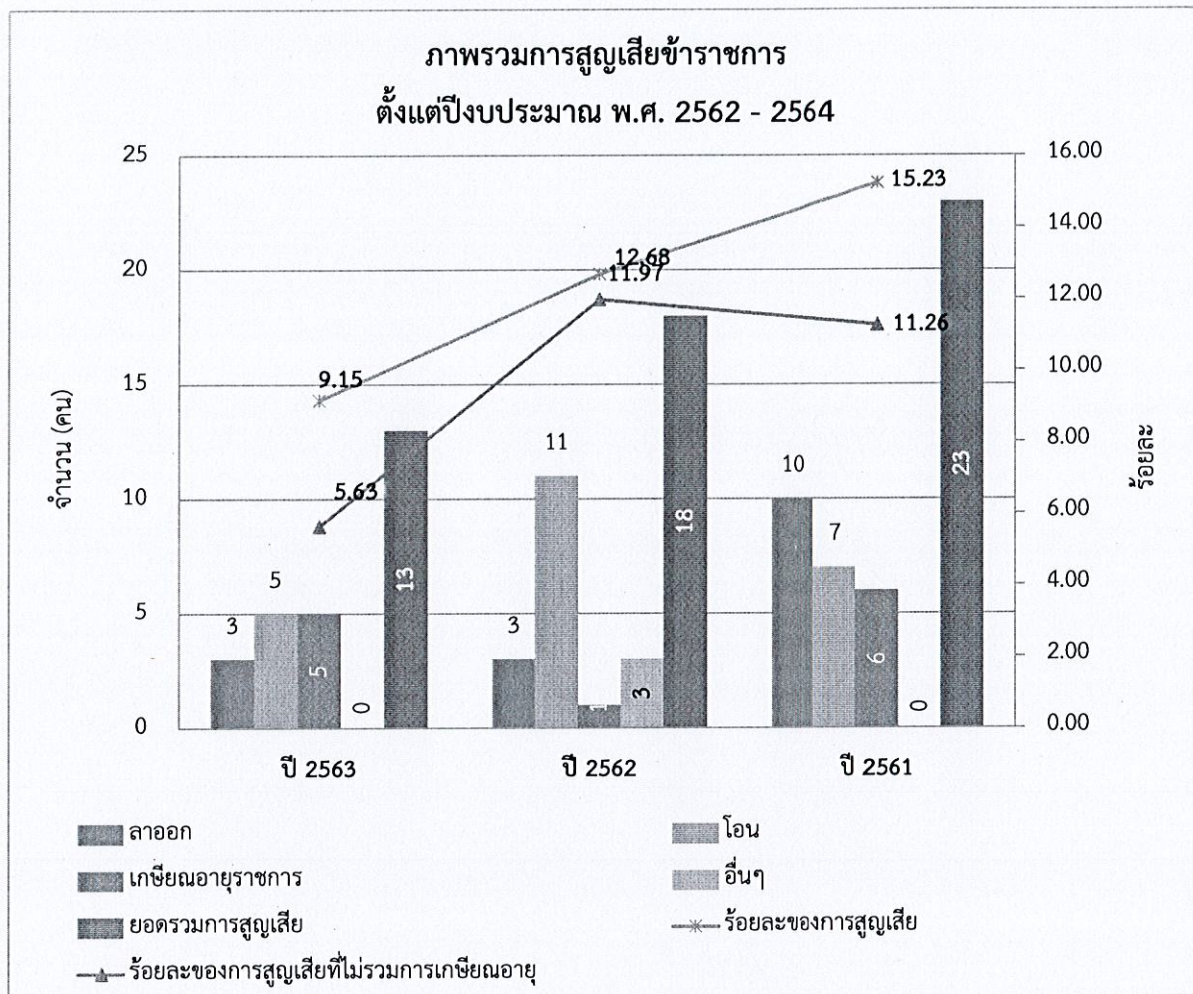
3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



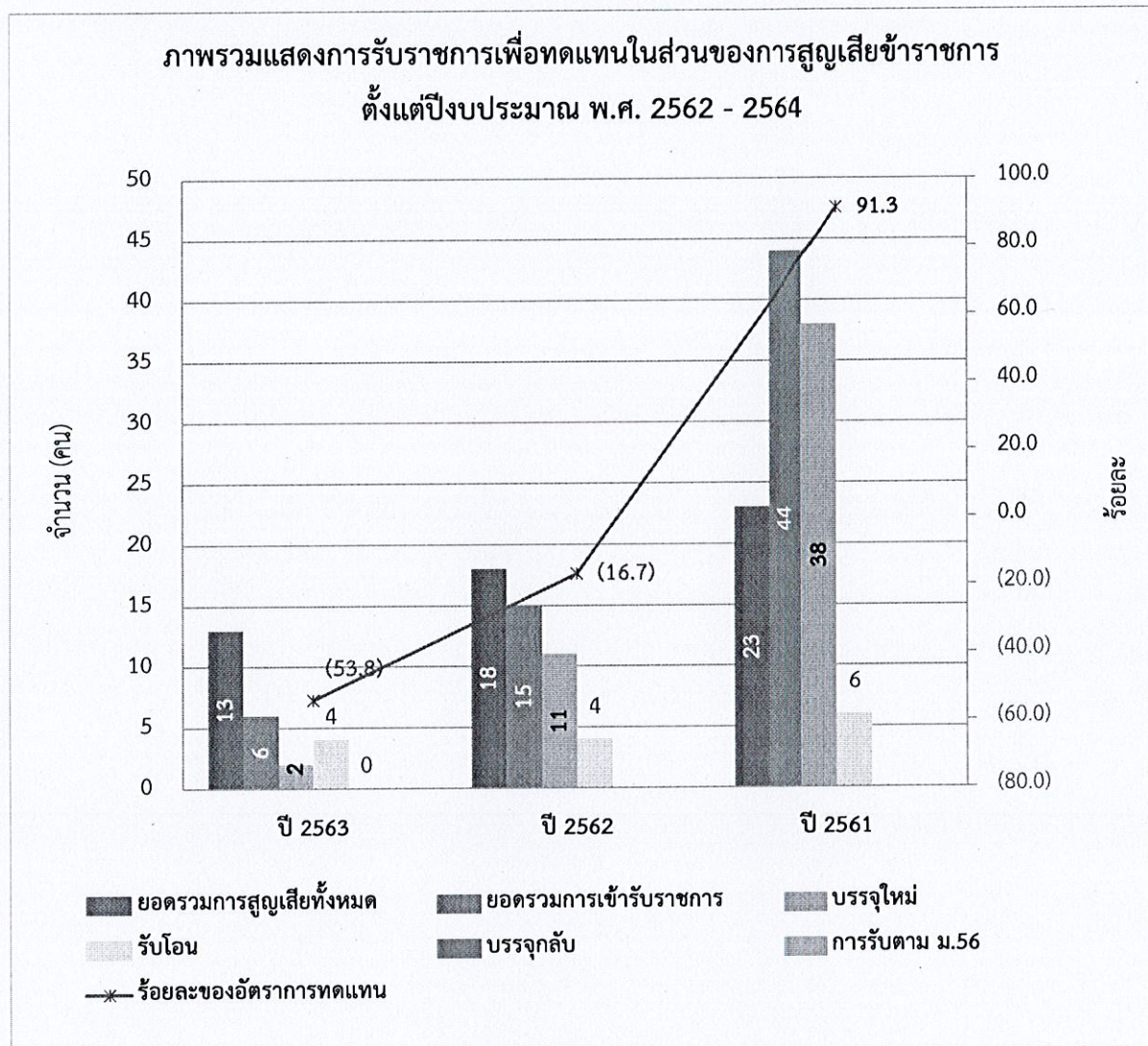
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



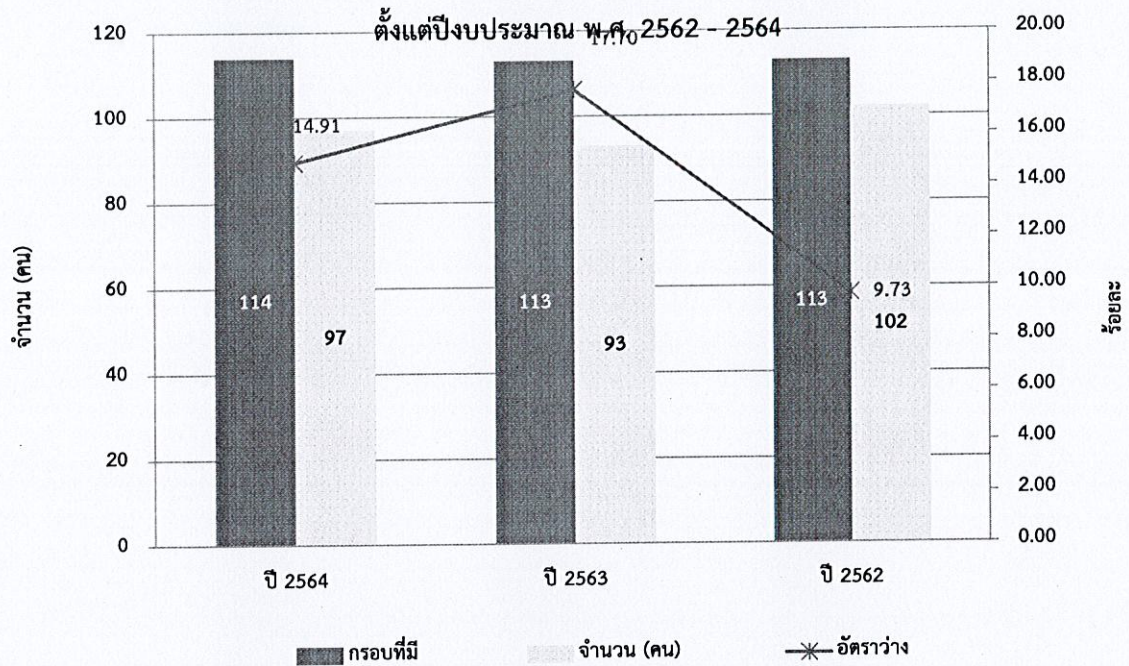
3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



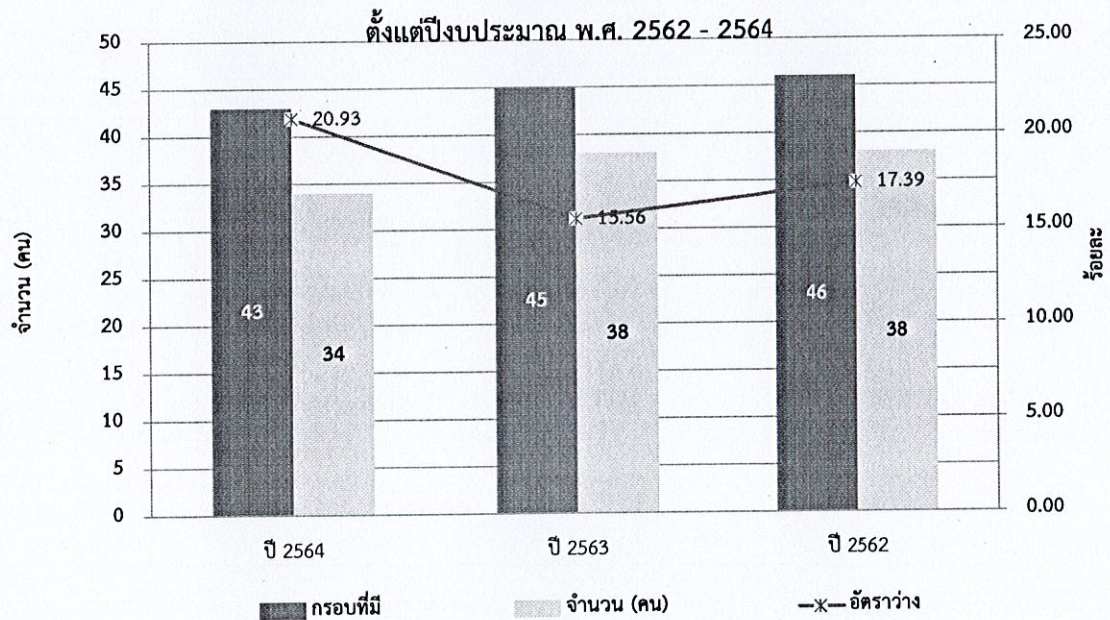
3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



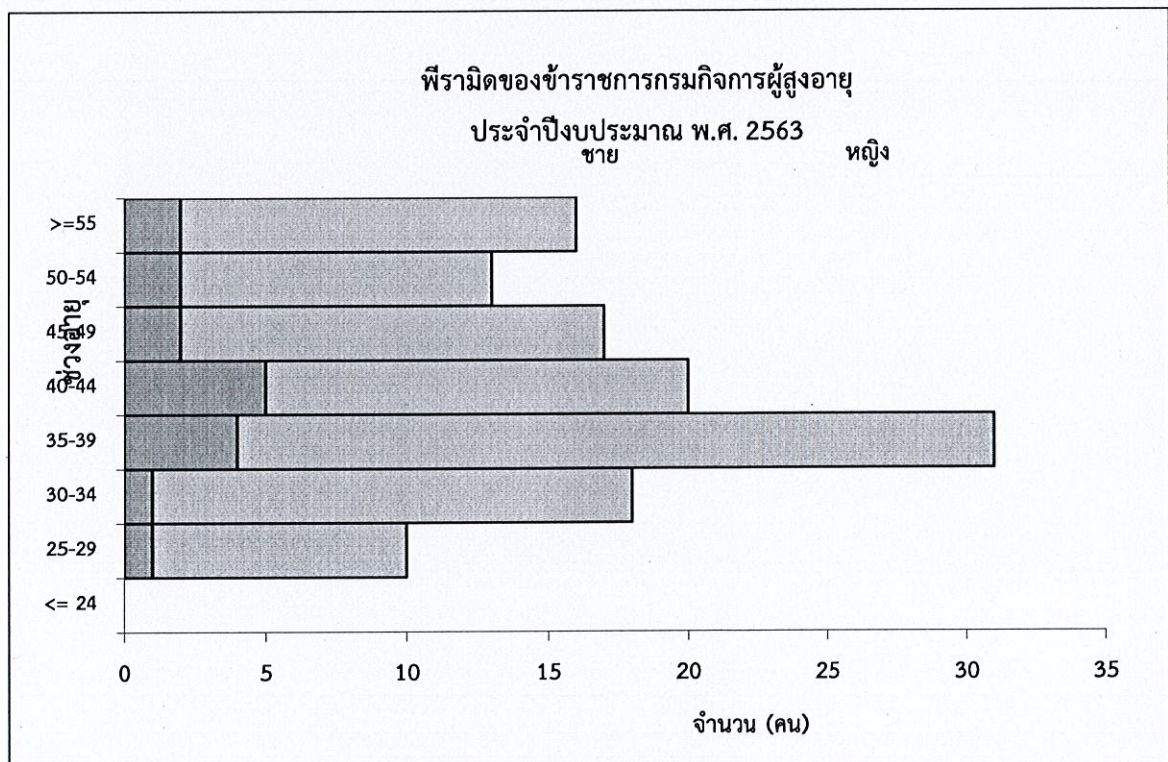
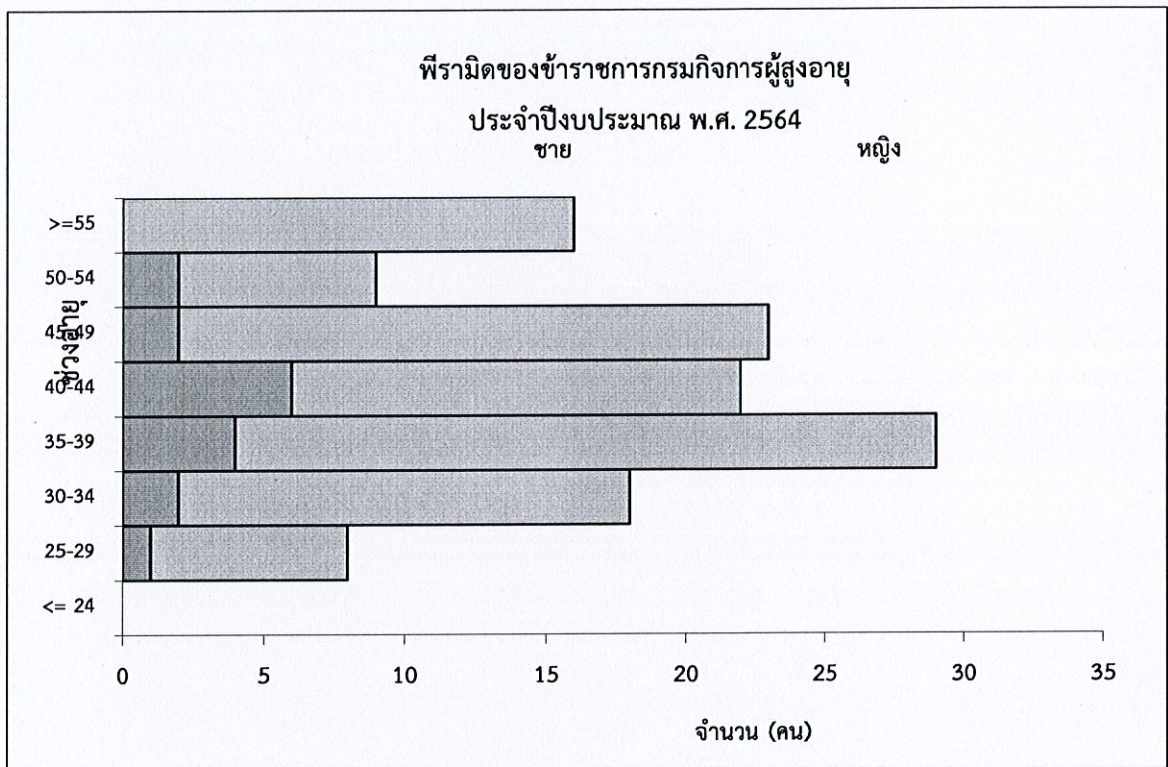
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้าง
ของกรมกิจการผู้สูงอายุ



แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้าง
ของกรมกิจการผู้สูงอายุ



3.5 แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ



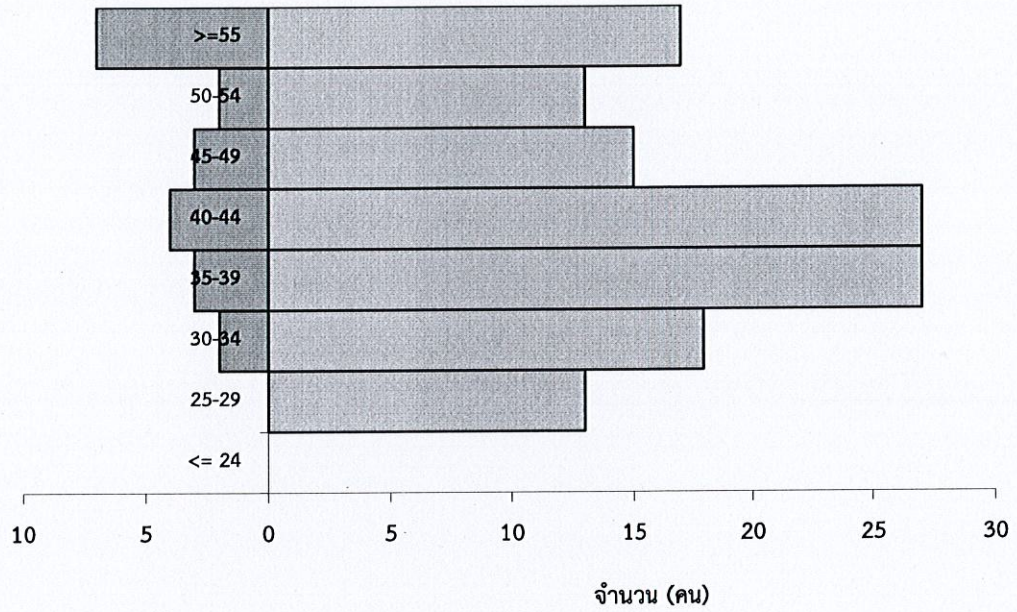
พีรามิดของข้าราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

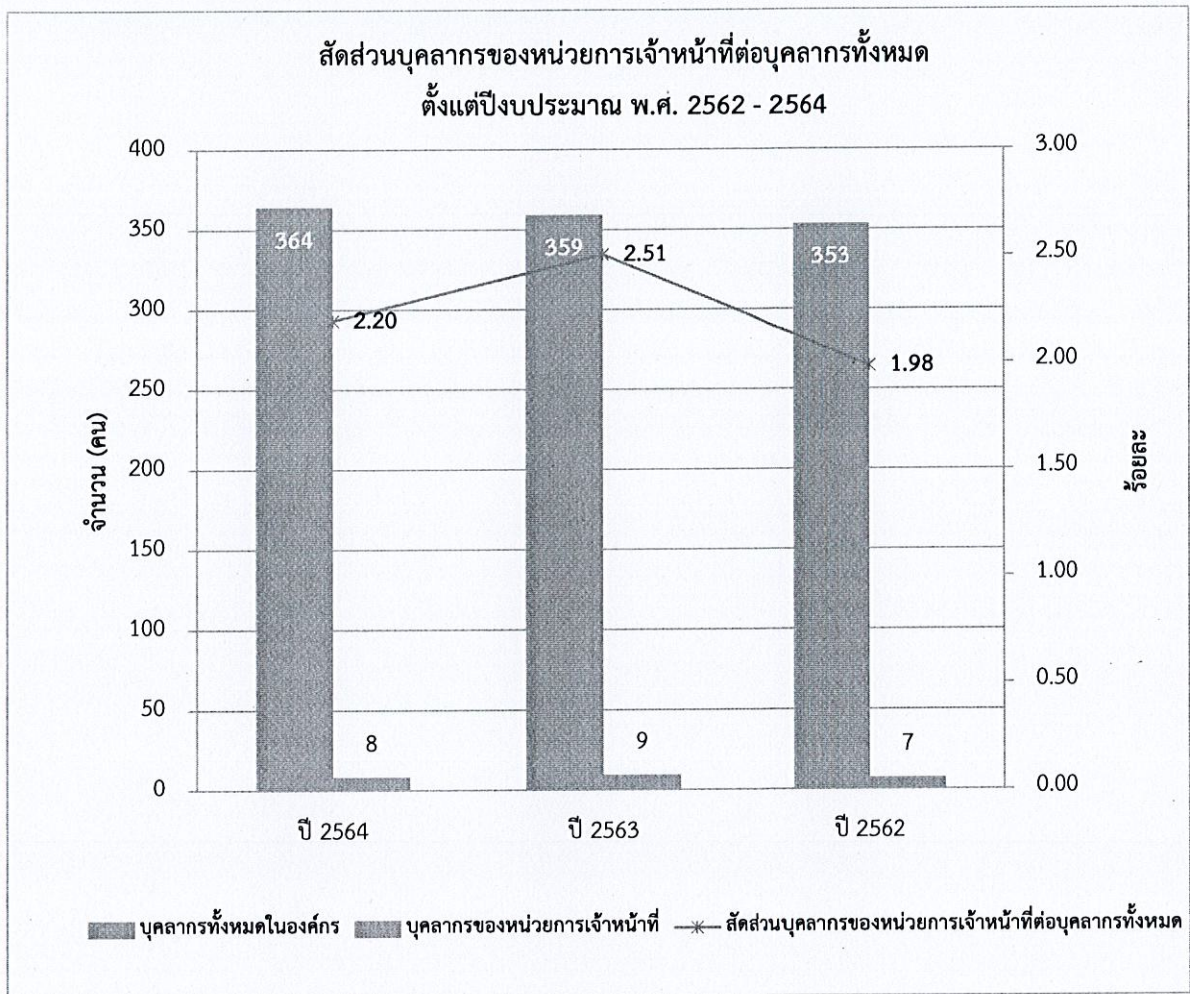
ชาย

หญิง

ช่วงอายุ



3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

