

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว เสริมพลังทุนมนุษย์ในองค์กร
ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุไปสู่เป้าหมาย
๒. พัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาบรรยากาศในองค์กร เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและยกระดับความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารกำลังคนเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์ กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๑. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
๒. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร
๓. ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งสำคัญเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม

๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจและยุทธศาสตร์
๒. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานครบถ้วนทุกตำแหน่ง
๓. การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร
๔. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคลของกรม

เป้าประสงค์ กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงกระบวนการบริการให้เข้าถึงได้รวดเร็ว ถูกต้อง
๓. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม

๑. การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบ SEIS และ DPIS ๖
๒. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่บุคลากร
๓. การจัดทำคู่มือการใช้บริการด้านทรัพยากรบุคคล
๔. การทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. การปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล
๖. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีกรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาคความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมดิจิทัล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของ

ตำแหน่ง

๔. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม

๑. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม
๒. การจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล (IDP)
๓. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล
๔. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
๕. จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
๖. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทางที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ
๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

โครงการ/กิจกรรม

๑. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
๒. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม
๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาสภาพแวดล้อม เสริมสร้างสุข บุคลากรผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น

- กลยุทธ์
๑. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น
 ๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

โครงการ/กิจกรรม

๑. การปรับปรุงกระบวนการงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
๓. การปรับปรุงบริการสวัสดิการที่หลากหลาย

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						ต.ค. - ธ.ค. 68	ม.ค. - มี.ค. 69	เม.ย. - มิ.ย. 69	ก.ค. - ก.ย. 69		
1. พัฒนาระบบบริหารกำลังคน เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม	1. กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสมและเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์	1. ทบทวนอัตราจ้างกรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจและยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง							
			(1) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไป ประเภทอำนวยการ	2 ตำแหน่ง (ผอ. กยผ. / ผอ. สศส.)						ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (กยผ./สศส.)
			(2) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไป ประเภทวิชาการ	1 ตำแหน่ง (ผอ. ศพล.)						ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (ศพล นครพนม)
			2. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานครบถ้วนทุกตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน							
			(1) การจัดทำบัญชีความรู้ ทักษะสมรรถนะ จำนวน 18 สายงาน	1 เรื่อง						ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
		2. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร	1. การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการและพนักงานราชการเพื่อทดแทนอัตราว่าง	ดำเนินการแล้วเสร็จ					61,470	กบ
			ร้อยละอัตราว่างของข้าราชการ	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ 5						ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
			ร้อยละอัตราว่างของพนักงานราชการ	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ 3						ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
		3. ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งสำคัญเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์	1. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรม	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรม	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.

15/5/2569

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						ต.ค. - ธ.ค. 68	ม.ค. - มี.ค. 69	เม.ย. - มิ.ย. 69	ก.ค. - ก.ย. 69		
2. พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคล	2. กรมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้	1. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1. การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบ SEIS และ DPIS 6	ร้อยละของข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้องหรือ ร้อยละของข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้อง	ร้อยละ 100					10,000	กบ.
ของกรม	ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม	2. ปรับปรุงกระบวนการบริการให้เข้าถึงได้รวดเร็ว ถูกต้อง	1. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการ							
				1. กระบวนการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
				2. กระบวนการขอรับบำเหน็จบำนาญ กรณีบำเหน็จดำรงชีพสำหรับข้าราชการเกษียณอายุ 65 และ 70 ปี	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
				3. กระบวนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไป กรณี ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นเป็นระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ว2/2558	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
			2. การจัดทำคู่มือการใช้บริการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการ							
				1. บริการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
				2. บริการบำเหน็จดำรงชีพสำหรับข้าราชการเกษียณอายุ 65 และ 70 ปี	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
				3. บริการสมาชิกกองทุนสวัสดิการกรมกิจการผู้สูงอายุ	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
			3. การทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	ร้อยละของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	ร้อยละ 50					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
			3. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล							กบ.
			1. การปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	การจัดทำแนวทางและการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบ DPIS 6						ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
				ร้อยละของบุคลากรที่ประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบ DPIS	ร้อยละ 100					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
			2. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.

ประวี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						ต.ค. - ธ.ค. 68	ม.ค. - มี.ค. 69	เม.ย. - มิ.ย. 69	ก.ค. - ก.ย. 69		
3. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3. บุคลากรมีรอบรู้ ความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	1. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม	1. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรม	1 เรื่อง	←				ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
				ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรม	1 เรื่อง				←	ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
			2. การจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลของกรม	1 เรื่อง	←				ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนา ระดับบุคคล	ร้อยละ 75	←				ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อ การปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 100 ของบุคลากร ที่มีแผน	←				ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
		2. ส่งเสริมการพัฒนา ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสังคมดิจิทัล	1. การส่งเสริมบุคลากรให้ ได้รับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินทักษะดิจิทัล	ร้อยละ 95	←				ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			2. การส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ หรือ ทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	←				ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด								กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			- หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ (บรรจุใหม่) สถาบันพระประชาบดี สป.พม.	ร้อยละ 100 ของ ข้าราชการที่บรรจุใหม่	←					ไม่ใช้งบประมาณ	
			- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) สถาบันพระประชาบดี สป. พม.	ร้อยละ 100 ของ ข้าราชการเป้าหมาย	←					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
			- หลักสูตรนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) สถาบันพระประชาบดี สป. พม.	ร้อยละ 100 ของ ข้าราชการเป้าหมาย	←					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
			- หลักสูตรนักบริหารการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.) สถาบันพระประชาบดี สป. พม.	ร้อยละ 100 ของ ข้าราชการเป้าหมาย	←					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
			- หลักสูตรอื่น ๆ	ร้อยละ 100 ของ ข้าราชการเป้าหมาย	←					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
		3. ส่งเสริมการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่สอดคล้องกับ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานของตำแหน่ง	จัดทำกรอบการพัฒนา บุคลากรสู่ตำแหน่งสำคัญ ขององค์กรตามแผน เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน	ระดับความสำเร็จของการทบทวน และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ตำแหน่งสำคัญของกรม	1 เรื่อง			←		ไม่ใช้งบประมาณ	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			การจัดการความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมมี ความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80			←		ไม่ใช้งบประมาณ	กพร. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)

๖/๘

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						ต.ค. - ธ.ค. 68	ม.ค. - มี.ค. 69	เม.ย. - มิ.ย. 69	ก.ค. - ก.ย. 69		
4. ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4. กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	1. ทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ	1. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ โดยเน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และเป็นธรรม							
				ร้อยละการดำเนินการคัดเลือก	ร้อยละ 100					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ
				บุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้							
				ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน	ร้อยละ 100					27,000	กบ
				จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่เกิน 2 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	
				ร้อยละของเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดการตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ 100 ของเรื่องร้องเรียนทั้งหมด					ไม่ใช้งบประมาณ	กจ.
		2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ	1. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม	การจัดทำ/ทบทวนแผนส่งเสริมคุณธรรม หรือที่เกี่ยวข้อง	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของข้าราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80					ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านวินัยคุณธรรม และจริยธรรม	ไม่เกินร้อยละ 1					ไม่ใช้งบประมาณ	กจ./กม. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)

ปริญญ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						ค.ค. - ธ.ค. 68	ม.ค. - มี.ค. 69	เม.ย. - มิ.ย. 69	ก.ค. - ก.ย. 69		
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมเสริมสร้างสุข บุคลากร ลูกจ้างองค์กร	5. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น	1. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น	1. การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด	ร้อยละของกระบวนการที่มีการปรับปรุง ได้รับการเผยแพร่	ร้อยละ 100					ไม่ใช้งบประมาณ	กพร. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
		2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ 80					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.
				ร้อยละของหน่วยงานที่มีการพัฒนาบรรยากาศในองค์กร (5 ส. / พัฒนางองค์กร / พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ)	ร้อยละ 100					ไม่ใช้งบประมาณ	สสท. (อก.)
				ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสีเขียว	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	สสท. (คท.)
			3. การปรับปรุงบริการสวัสดิการที่หลากหลาย	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา/ปรับปรุงบริการสวัสดิการ	1 เรื่อง					ไม่ใช้งบประมาณ	กบ.

ปรีดี