

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ Thailand ๔.๐ องค์กรต่าง ๆ ในภาครัฐ ทั้งหน่วยงานราชการ องค์กรมหาชน และรัฐวิสาหกิจเผชิญภาวะที่จะต้องขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ทุกองค์กรต้องเริ่มต้นมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากร "คน" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ รวมทั้งการพัฒนา รูปแบบงานด้านสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อสภาพการณ์ทางสังคม กระแส การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พันธกรณี และข้อตกลงระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. เสนอนโยบายและแผนหลัก ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ การจัดสวัสดิการ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

๒. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนามาตรการ กลไก มาตรฐาน และนวัตกรรมองค์ความรู้ การดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ และ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

๓. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

๔. บริหารจัดการ และกำกับดูแลการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อการคุ้มครองการส่งเสริม การสนับสนุน และการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ

๕. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ การจัดสวัสดิการ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ การจัดสวัสดิการ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

๗. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมกิจการผู้สูงอายุ หรือตามที่รัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากวิสัยทัศน์ที่จะเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและสังคมให้อยู่ดีมี สุขอย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรทางการบริหารงาน และองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุเพื่อยก ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรนั้น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ “การบริหารจัดการคน” ให้ ตอบสนองต่อองค์กรได้

ทั้งนี้หากมีบุคลากรที่ครบถ้วน เพียงพอ และมีคุณภาพ จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ รวมถึงสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและพัฒนาประเทศได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) จึงมีความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาแรงจูงใจ และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร โดยสามารถแยกการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรับ (แบบเก่า) กับการบริหารบุคคลเชิงรุก (แบบใหม่) ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรับ (แบบเก่า)

๑. การบริหารแบบมุ่งเน้นงานธุรการงานบุคคล
๒. กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลจะออกแบบเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่านั้น
๓. ลำดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลมักจะสอดคล้องกับกิจกรรมประจำวัน (Routine Activities) ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก (แบบใหม่)

๑. การบริหารแบบมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าให้องค์กรโดยผ่านทรัพยากรมนุษย์
๒. กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนองค์กร/แผนยุทธศาสตร์องค์กร
๓. ลำดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของกลยุทธ์องค์กร
๔. ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารหน่วยงาน และหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยในการทำยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลนั้นองค์กรส่วนใหญ่จะเลือกใช้ HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เนื่องจากมีประโยชน์ดังนี้

๑. เครื่องมือ HR scorecard เป็นการวิเคราะห์ทุกมิติทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้
๒. เน้นการสร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารงานของหน่วยงาน
๓. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง
๔. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน
๕. เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าวทางคณะที่ปรึกษาจึงได้เสนอผลการศึกษาและข้อเสนอร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานด้านผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยมีเป้าประสงค์ดังนี้

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนระบบสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กร (อาทิ คณะกรรมการเพื่อปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ ระบบติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ของกรม/ งบประมาณ/ อัตรากำลัง ฯลฯ)
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุ
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. กำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกลไกและความเชื่อมโยงการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ
๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร
๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สำคัญของผู้สูงอายุ และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
๔. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในงานด้านผู้สูงอายุ
๕. จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของกรม
๖. กำหนดแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและมีการดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้โดยเฉพาะในการกลยุทธ์ที่ ๒ - ๔ และ ๖ ขององค์กรต้องนำไปเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย โดยมีข้อเสนอ ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์

ระบบทรัพยากรบุคคลส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ คุณธรรมและมีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อสนับสนุนให้กรมกิจการผู้สูงอายุเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและสังคมให้อยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน

๕.๒ พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในกรมกิจการผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร

๕.๓ เป้าประสงค์

- (๑) ดำเนินการและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุให้ทันสมัยสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ และการเปลี่ยนแปลงตามกฎหมายใหม่
- (๒) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- (๓) พัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ

๕.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารระบบทรัพยากรบุคคล

เน้นการดำเนินการตาม ๕ มิติ ของ HR Scorecard โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภารกิจใหม่ เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๑ ในการจัดลำดับความสำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติ ใน HR Scorecard ดังนี้

ทบทวนและกำหนดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ และภารกิจขององค์กร

ข้อเสนออัตรากำลังของกรมกิจการผู้สูงอายุทั้งสายงานหลัก และสายงานรองและงานสนับสนุน

การพัฒนากระบวนการทำงาน การสร้างคู่มือการทำงาน และกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

การปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพิ่มขึ้น เช่น การจัดทำข้อเสนอการจ่าย

ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าเข้าเวร/เงินไม่เอาภิรมย์

การปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย และใช้งานได้จริง

การประชาสัมพันธ์ในเรื่องสิทธิประโยชน์และระบบทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

การส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๓ และรองรับนโยบายของรัฐบาล โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- **กลยุทธ์ที่ ๓.๑** การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน
- **กลยุทธ์ที่ ๓.๒** การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาและปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดี (เช่น การรับผิดชอบ การเสียสละ ฯลฯ) ให้แก่บุคลากรทุกวัย
- **กลยุทธ์ที่ ๓.๓** การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่โปร่งใส
- **กลยุทธ์ที่ ๓.๔** การสร้างแผนการพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้นตอบสนองความต้องการ/ ปัญหาของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น
- **กลยุทธ์ที่ ๓.๕** สร้างระบบการสอนงาน (Coaching) ที่เหมาะสม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่ ๆ
- **กลยุทธ์ที่ ๓.๖** สร้างระบบการหมุนเวียนงาน

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency-based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๔ ในการสร้างจริยธรรมแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- **กลยุทธ์ที่ ๔.๑** สร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งอย่างยุติธรรมและโปร่งใส โดยเฉพาะการนำต้นแบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานมาใช้ในการประเมินอย่างจริงจัง
- **กลยุทธ์ที่ ๔.๒** ทบทวนและส่งเสริมธรรมาภิบาลของข้าราชการและพนักงานราชการ

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างสุขแก่บุคลากรในกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๕ ในการสร้างความสุขแก่ข้าราชการและพนักงานราชการทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ จัดกิจกรรมสร้างความสุข
- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสำรวจความผูกพันและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์ที่ ๕.๓ การปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๕.๕ รายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ประการและกลยุทธ์ทั้งหมด ๑๖ รายการนั้น คณะที่ปรึกษาเสนอร่างเป้าประสงค์/กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินการ /ตัวชี้วัดหลัก โครงการ/กิจกรรม หน่วยงานรับผิดชอบดังนี้

ตารางแสดงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนกลยุทธ์สร้างความผูกพันของกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					พ.ศ. ที่เกี่ยวข้อง				น้ำหนักรวม	ผู้รับผิดชอบหลัก		
			๑	๒	๓	๔	๕	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕			๖๖	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภารกิจ															
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนและกำหนดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และภารกิจขององค์กร	โครงสร้างองค์กรตอบสนองภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างองค์กร	มีการทบทวนโครงสร้างองค์กร	มีข้อเสนอโครงสร้างใหม่	มีการนำเสนอโครงสร้างต่อผู้บริหาร	มีการนำเสนอโครงสร้างออกพ. กรม	การนำเสนอโครงสร้างต่อ อภพ. กรม	กรมมีร่างโครงสร้างองค์กรใหม่	การมีร่างโครงสร้างองค์กรใหม่	↔	↔	↔	↔	๕%	กลุ่มงาน ก.พ.ร.
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ปรับปรุงและขับเคลื่อนกรอบอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานของกรมกิจการผู้สูงอายุ	มีกำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	มีอัตรากำลังคน >๗๐% ของบุคลากรได้รับการจัดการตาม FTE (Full Time Equivalent)	>๓๐-๔๐	>๔๐-๕๐	>๕๐-๖๐	>๖๐-๗๐	>๖๐-๗๐	>๗๐	>๗๐	↔	↔	↔	↔	๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและคณะทำงานฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบทรัพยากรบุคคล															
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปรับปรุงกระบวนการหลักและสนับสนุนให้มีความตระหนักรู้ร่วมกัน	มีคู่มือการทำงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานร่วมกัน	อย่างน้อย ๕ คู่มือการทำงาน	๑ คู่มือ	๒ คู่มือ	๓ คู่มือ	๔ คู่มือ	๕ คู่มือ	๕ คู่มือ	๕ คู่มือ	↔	↔	↔	↔	๕%	กลุ่มงาน ก.พ.ร.
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการจัดทำข้อเสนอการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าเช่าแเวร์/เงินไม่ก่อให้เกิดรายได้	มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จในการศึกษาแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม	มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม	มีข้อเสนอเรื่องการจ่ายแรงจูงใจประจำปีที่เหมาะสม	มีข้อเสนอการจ่ายเงินพิเศษที่เหมาะสม	ผู้บริหารอนุมัติในข้อเสนอดังกล่าว	ผู้บริหารอนุมัติในข้อเสนอดังกล่าว	ผู้บริหารอนุมัติในข้อเสนอดังกล่าว	ก.พ. อนุมัติในข้อเสนอดังกล่าว	↔	↔	↔	↔	๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล/กคส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					พ.ศ. ที่เกี่ยวข้อง					น้ำ หนัก	ผู้รับผิดชอบหลัก
			๑	๒	๓	๔	๕	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖		
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เกิดการบูรณาการการข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกัน	ระดับความสำเร็จในการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน	เกิดการพัฒนาระบบข้อมูล HR ทันสมัย ร้อยละ ๘๐	ฐานข้อมูล HR ทันสมัย/ สมบูรณ์	มีการนำระบบข้อมูลมาใช้	เกิดการนำข้อมูลมาใช้ในการสรรหา	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การประชาสัมพันธ์ในเรื่องสิทธิประโยชน์และระบบทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	บุคลากรได้รับทราบสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง	จำนวนครั้งของการประชาสัมพันธ์ใน ๑ ปี	๒ ครั้งใน ๑ ปี	๔ ครั้งใน ๑ ปี	๘ ครั้งใน ๑ ปี	๑๐ ครั้งใน ๑ ปี	๑๒ ครั้งใน ๑ ปี	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๕%	กลุ่มสื่อสารองค์กร
กลยุทธ์ ๒.๕ การส่งเสริมการระบบเทคโนโลยีมาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	เกิดการนำระบบ IT มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล	เกิดระบบงานใหม่ด้าน HR ที่มีการนำระบบ IT มาใช้ เช่น E-recruitment	มีแนวทางของการนำระบบมาใช้	มี ๑ ระบบ	มี ๒ ระบบ	มี ๒ ระบบ	มี ๒ ระบบ	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ และภารกิจใหม่														
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	บุคลากรได้รับการพัฒนา/ ส่งเสริมตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดไว้	จำนวนบุคคลที่ได้รับการพัฒนา/ แต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าที่กำหนดไว้	>๕% ของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	>๑๐% ของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	>๑๕% ของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	>๒๕% ของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	>๓๐% ของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย						พ.ศ. ที่เกี่ยวข้อง				น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบหลัก
			๑	๒	๓	๔	๕	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖		
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาและปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดี (เช่น การรับผิดชอบต่อ การเสียสละ ฯลฯ) ให้แก่บุคลากรทุกวัย	บุคลากรรับรู้และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม กิจการผู้สูงอายุ	ร้อยละการรับรู้ค่านิยมของบุคลากรในสำนักงาน	>๓๐-๔๐	>๔๐-๕๐	>๕๐-๖๐	>๖๐-๗๐	>๗๐		↔				๕%	กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาระบบประเมินผลการทำงานบริหารการประจำปี ที่โปร่งใส	สามารถแยกผู้มีผลงานโดดเด่น ผู้มีผลงาน และผู้ที่ไม่ได้ผลงานได้อย่างเป็นที่ยอมรับ และนำข้อเสนอแนะเชิงลบไปปรับปรุง	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบประเมินผลการทำงานประจำปี Performance Management (PMS)	รับฟังความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการทำงาน/หน่วยงาน/ให้ข้อเสนอแนะต่อระบบ PMS ใหม่	ทบทวน KPIs ของแต่ละงาน/หน่วยงานให้เข้มข้น สะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคล	มีข้อเสนอผลการทบทวน KPIs ที่เป็นธรรม และสะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคล	นำเสนอผู้บริหารเพื่อนำผลไปใช้ในระบบ PMS ใหม่	นำระบบใหม่ไปประกอบในการขึ้นเงินเดือน และตั้งเงินเดือนหรือให้ออกอย่างจริงจัง		↔				๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๓.๔ การสร้างแผนการพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้นตอบสนองความต้องการ/ ปัญหาของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล	ประเมินศักยภาพของบุคลากร	สรุปผลการประเมินศักยภาพของบุคลากร	นำผลประเมินมาจัดทำแผนการพัฒนา/ฝึกอบรม	เกิดการ พัฒนา/ฝึกอบรม ติดตามแผนที่กำหนดไว้	พนักงานมีความพึงพอใจ >๗๐% ต่อการพัฒนา	เกิดการ พัฒนาบุคลากรอย่างน้อย ๗๐% ของแผนงาน		↔	↔			๑๐%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๓.๕ สร้างระบบการสอนงาน (Coaching) ที่เหมาะสม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่ ๆ	มีการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง เพื่อให้เกิดการ	ระดับความสำเร็จในการสอนงานแก่ผู้บังคับบัญชา	มีหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารผู้บังคับบัญชา	ร้อยละของผู้บริหารระดับ	ร้อยละของ ๗๕ ของผู้บริหารระดับ	ร้อยละของ ๗๕ ของผู้บริหารระดับ	ผลสำรวจความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติ						๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย						พ.ศ. ที่เกี่ยวข้อง				น้ำ หนัก	ผู้รับผิดชอบหลัก	
			๑	๒	๓	๔	๕	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ สร้างระบบการหมุนเวียนงาน	สอนงานจริง	จำนวนบุคลากรที่ได้อำนาจตามแผนหมุนเวียนงานจริงเพื่อสร้างสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	นักสอนงาน	ต้นรับการพัฒนาในหลักสูตรที่กำหนดไว้	กลางได้รับการพัฒนาในหลักสูตรที่กำหนดไว้	งานจริงแก่ผู้บังคับบัญชา	งานเพิ่มขึ้น ๑๐%								
	เกิดหลักเกณฑ์และระบบในการหมุนเวียนงานตามสมรรถนะและความต้องการของบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้อำนาจตามแผนหมุนเวียนงานจริงเพื่อสร้างสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	อย่างน้อย ๑๐ ราย	อย่างน้อย ๑๓ ราย	อย่างน้อย ๑๕ ราย	อย่างน้อย ๑๘ ราย	อย่างน้อย ๒๐ ราย		↔					๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency-based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล															
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ สร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลือกระดับตำแหน่งอย่างยุติธรรมและโปร่งใส โดยเฉพาะการนำต้นแบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานมาใช้ในการประเมินอย่างจริงจัง	มีระบบสมรรถนะและเครื่องมือสมรรถนะที่โปร่งใสเป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการสร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะ	มีการกำหนดต้นแบบสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	มีการยืนยันต้นแบบสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	มีการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะ	มีการนำเครื่องมือและผลมาประกอบ การคัดสรร	มีการนำมาใช้คัดสรรมากกว่า ๒ ครั้งใน ๑ ปี							๕%	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	เกิดการส่งเสริมธรรมาภิบาลของบุคลากรในกรม กิจการผู้สูงอายุ	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมธรรมาภิบาล	มีแผนการจัดทำกิจกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาล	มีการนำเสนอแผนแก่ผู้บริหารกรมฯ เพื่ออนุมัติ	มีการดำเนินการตามแผนฯ อย่างน้อยร้อยละ ๗๐	มีการสำรวจ ITA ในคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	มีการรายงานความสำเร็จแก่ผู้บริหารเพื่อพัฒนาแผนงาน		↔					๕%	กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย										ผู้รับผิดชอบหลัก			
			พ.ศ. ที่เกี่ยวข้อง					น้ำ หนัก								
			๑	๒	๓	๔	๕		๖๒	๖๓	๖๔	๖๕		๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างสุขภาวะบุคลากรในกรมกิจการผู้สูงอายุ																
ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การจัดกิจกรรมสร้าง ความสุข	มีแผนในการ สร้างสุขและ คุณภาพชีวิต ให้กับบุคลากร ของกรมกิจการ ผู้สูงอายุอย่าง เป็นรูปธรรมและมี ทิศทางชัดเจนได้	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ กิจการสร้างสุข	มีการ ระดม สมองเพื่อ จัดทำ แผนการ สร้างสุข	นำเสนอ ยุทธ ศาสตร์ การพัฒนา คุณภาพ ชีวิตและ สร้างสุข แก่ ผู้บริหาร เพื่อนุมัติ	มีการ ดำเนิน การตาม ยุทธ ศาสตร์ อย่างน้อย ร้อยละ ๗๐ ของ แผนที่ กำหนดไว้	มีการ ประเมิน ผลความ สำเร็จของ ยุทธ ศาสตร์ การพัฒนา คุณภาพ ชีวิตและ การสร้าง สร้างสุข	มีการ รายงาน ความ สำเร็จแก่ ผู้บริหาร เพื่อนำไป ปรับปรุง แผนใน อนาคต	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	100%	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
	มีการสำรวจ ความผูกพัน มา ใช้ในการ ปรับปรุงให้เกิด ประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จ ในการนำผลสำรวจ ความผูกพันมา ปรับปรุงองค์กร ประสิทธิภาพ	>๓๐-๔๐	>๔๐-๕๐	>๕๐-๖๐	>๖๐-๗๐	>๗๐	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	5%	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสำรวจความผูกพัน และการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	มีการปรับปรุง สวัสดิการและ สภาพแวดล้อมที่ ตอบสนอง ความต้องการ ของบุคลากรใน กรมกิจการ ผู้สูงอายุ	ร้อยละของ ความพึงพอใจของ การปรับปรุง สวัสดิการและ สภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน	>๖๐- ๖๕%	>๖๕- ๗๐%	>๗๐- ๗๕%	>๗๕- ๘๐%	>๘๐% ขึ้นไป	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	5%	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
กลยุทธ์ที่ ๕.๓ การปรับปรุงสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน																