



# บันทึกข้อความ

|                      |
|----------------------|
| รองอธิบดี            |
| รับที่ 0564          |
| วันที่ 12 มี.ค. 2564 |
| เวลา 14.54 น.        |

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๑๔  
 ที่ สลก/ ๑๒๐๖ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔  
 เรื่อง ขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
 เรียน อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

|                      |
|----------------------|
| อธิบดี               |
| รับที่ 1020          |
| วันที่ 16 มี.ค. 2564 |
| เวลา 14.33 น.        |

## ๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ กพร./๘๖ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ ได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานเลขาธิการกรม โดยในมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร ของคำรับรองฯ ได้กำหนดตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ ได้มอบหมายให้ สลก.ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ทันต่อเวลา และรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารทราบต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ นั้น

## ๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานเลขาธิการกรม ได้มีหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากลุ่มขึ้นตรงต่อผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ และผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี จัดส่งโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดย สลก. ได้รวบรวมข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว (ตามเอกสารแนบ ๒)

## ๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขาธิการกรม พิจารณาแล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามคำรับรองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายที่กำหนด จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

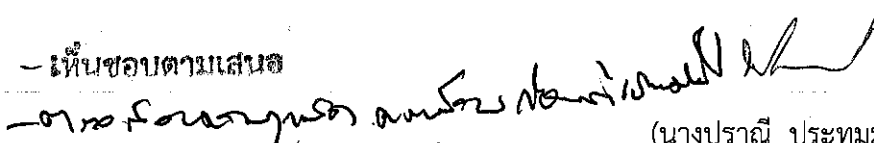
๓.๑ ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓.๒ มอบหมายสำนักงานเลขาธิการกรม แจ้งเวียนและเผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ทราบโดยทั่วกัน

## ๔. ข้อเสนอ


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

- เห็นชอบตามเสนอ

  
 (นางปราณี ประทุมมา)  
 เลขาธิการกรม

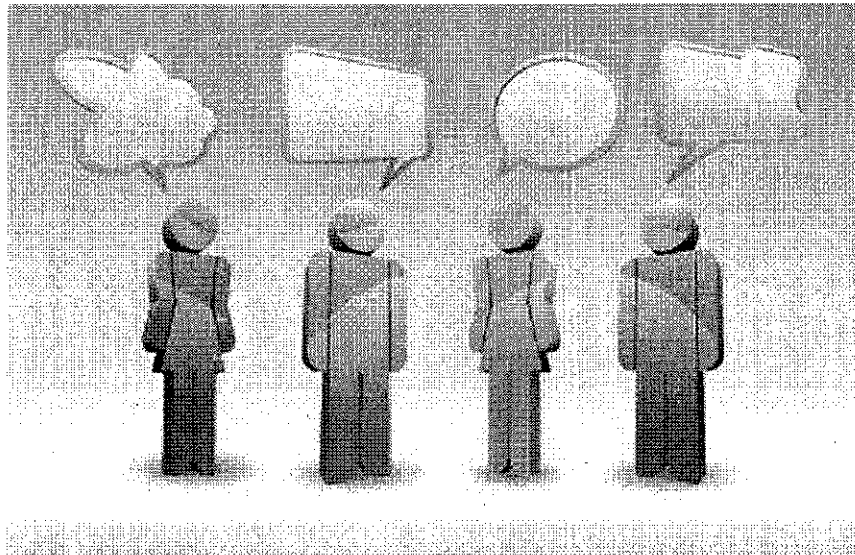
(นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์)  
 อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

๒ มี.ค. 2564

  
 (นางอภิญา ชมภูมาศ)  
 รองอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ  
 15 มี.ค. 2564



แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมกิจการผู้สูงอายุ



# สารบัญ

| เรื่อง  | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ บทนำ  | ๑    |
| (๑) หลักการและเหตุผล  |      |
| (๒) วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ                            |      |
| (๓) ผลที่คาดว่าจะได้รับ   |      |
| บทที่ ๒ ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                              | ๒    |
| บทที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔                  | ๔    |
| ➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑ |      |
| ➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพในสายงาน                  |      |
| ➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะการบริหารผู้บังคับบัญชา                       |      |
| ➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร        |      |
| ➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร                      |      |

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ รวมทั้งการพัฒนารูปแบบงานด้านสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อสภาพการณ์ทางสังคม กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พันธกรณี และข้อตกลงระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ภายใต้วิสัยทัศน์กรมกิจการผู้สูงอายุ “ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกัน เป็นพลังของสังคม”

สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ได้ตระหนักและมุ่งพัฒนาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรในองค์การเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เปี่ยมด้วยองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมเป็นบุคลากรที่มีทักษะสูง สามารถนําระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) ทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Skills) มีขีดความสามารถ (Capability) มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับงาน มีความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน และรองรับการปฏิบัติงานภารกิจในอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจและมีศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทภาคราชการและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างคุ้มค่าก่อเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ และประชาชนต่อไป

#### ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ ดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

#### ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุที่ผ่านการพัฒนา เรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนทักษะในด้านต่างๆ และมีแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานสอดคล้องกับระบบราชการ

## บทที่ ๒

### ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เชื่อมโยงสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐: ปี

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์พัฒนาให้ทุกคนทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แม่บทหลักในการ กำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๓. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี

- ผลักดันและพัฒนาให้ข้าราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้าง และส่งเสริมนวัตกรรมมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็น ที่เชื่อถือของนานาชาติโดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑๒ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๕. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบสวัสดิการสังคมที่สมบูรณ์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีศักยภาพพึ่งพาตนเองได้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สังคมแห่งความรับผิดชอบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ หุ้นส่วนประชารัฐสังคมและระหว่างประเทศที่เข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบบการบริหารจัดการทางสังคมที่เป็นเลิศ

๖. เจตนารมณ์ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร : สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหาสร้างความรอบรู้ มีจริยธรรม ความคิดริเริ่มนำไปสู่นวัตกรรม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๗. ยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ กลไกงานด้านผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุและเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงอายุ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมระบบการจัดสวัสดิการการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

๘. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาลการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล

๙. วิสัยทัศน์กรมกิจการผู้สูงอายุ : “ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกัน เป็นพลังของสังคม”

จากการพิจารณาวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าประเด็นต่างๆ เพื่อประกอบวางแผนการพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องความจำเป็นและความเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองในเชิงนโยบายระดับประเทศ ระดับกระทรวงฯ และระดับกรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมถึงบริบทภาคประชาชนโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทุกคนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม และผลักดันให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการพัฒนาที่หลากหลายวิถีภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล “บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุมีคุณภาพ คู่คุณธรรม”

## บทที่ ๓

### แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วยโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมต่างๆ ใน ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารองค์กรและพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑  
โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม
  - ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
  - ๒. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ
  - ๓. โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
  
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพในสายงาน  
โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม
  - ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบรรจุใหม่
  - ๒. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การคลัง และจัดทำงบการเงินประจำปี
  - ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
  - ๔. โครงการ ๑ กรม ๑ พื้นที่พัฒนา
  - ๕. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ (HRD : e-Learning)
  - ๖. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงพัฒนาการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน
  - ๗. กิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ
  - ๘. การคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps
  - ๙. การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายใน/ภายนอก
  
- ❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะการบริหารผู้บังคับบัญชา  
โครงการ/ หลักสูตร/กิจกรรม
  - ๑. โครงการสร้างภาวะผู้นำและทักษะการบริหารผู้บังคับบัญชา
  - ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก
    - ๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.)
    - ๒) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม ผส.
๒. โครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. กิจกรรมการวิเคราะห์และวางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตกรมกิจการผู้สูงอายุ
๔. กิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน/จิตอาสา
๕. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น
๖. กิจกรรมการคัดเลือก ๑ คน ดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน
๗. กิจกรรมส่งเสริมเทิดทูน สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการ ผส.ร่วมใจ ลดโลกร้อน Care and Clean
๒. โครงการ ๕ ส/พุธพัฒนา
๓. โครงการโคกหนองนาโมเดล
๔. กิจกรรมเกษตรพอเพียง
๕. กิจกรรมเปลี่ยนขยะเป็นทอง
๖. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี
๗. กิจกรรมสุนทรียสนทนา (ทุกวันอังคาร)
๘. กิจกรรมออมบุญ “ทำด้วยใจให้ด้วยรัก”

รายละเอียดแต่ละยุทธศาสตร์ โครงการหลักสูตรแสดงในตาราง ดังต่อไปนี้



ตารางที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระดับประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม  
 กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

| ยุทธศาสตร์ที่   | วัตถุประสงค์/เป้าหมาย  | ตัวชี้วัด   | แนวทางการพัฒนา  | โครงการ/กิจกรรม   | ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |                          |                           |                         | งบประมาณ | หน่วยงาน<br>ผู้รับผิดชอบ         |
|---|--|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|----------|----------------------------------|
|   |  |   |   |   | ไตรมาส ๑<br>ต.ค.-ธ.ค.๖๓       | ไตรมาส ๒<br>ม.ค.-มิ.ค.๖๔ | ไตรมาส ๓<br>เม.ย.-มิ.ย.๖๔ | ไตรมาส ๔<br>ก.ค.-ส.ค.๖๔ |          |                                  |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>การบริหารองค์การและ<br>พัฒนาบุคลากรให้<br>พร้อมรับการ<br>เปลี่ยนแปลงใน<br>ศตวรรษที่ ๒๑ | เพื่อพัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากรและองค์การให้<br>มีความพร้อมรองรับการ<br>เปลี่ยนแปลงสู่ระบบ<br>ราชการ ๔.๐  | ๑. ร้อยละของ<br>บุคลากรที่เข้ารับการ<br>พัฒนาตาม ที่กำหนด<br>(ร้อยละ ๘๐)  | ๑. การฝึกอบรม/สัมมนา<br>Training และ Workshop<br>๒. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ   | ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)   | →                             | →                        | →                         | →                       | ๕๐,๐๐๐   | กพร.                             |
|   |  |   |   | ๒. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ   | →                             | →                        | →                         | →                       | ๗,๑๕๐    |                                  |
|   |  |   |   | ๓. โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ  | →                             | →                        | →                         | →                       | ๑๐๐,๐๐๐  |                                  |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>การพัฒนาบุคลากร<br>ให้มีความเชี่ยวชาญ<br>เป็นมืออาชีพใน<br>สายงาน                      | เพื่อส่งเสริมและ<br>สนับสนุนให้บุคลากร<br>กรมกิจการผู้สูงอายุ<br>ได้รับการพัฒนา<br>สมรรถนะและศักยภาพ<br>ทักษะ ทักษะคิดและ<br>ความรู้ความสามารถใน<br>การปฏิบัติงานตาม<br>ภารกิจและพันธกิจที่<br>รับผิดชอบ | ๑. ร้อยละของ<br>บุคลากรที่เข้ารับการ<br>พัฒนาตาม ที่กำหนด<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>(๘๐)<br>๒. ร้อยละความพึง<br>พอใจของผู้ที่เข้ารับ<br>การอบรม<br>(ร้อยละ ๘๐)                      | ๑. การฝึกอบรม/สัมมนา<br>Training และ Workshop<br>๒. การเรียนรู้ผ่านระบบ<br>(E-Learning)<br>๓. การประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>๔. การอบรม<br>(Coaching) | ๑. โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีใหม่  | →                             | →                        | →                         | →                       | ๔,๐๐๐    | สสท./กลุ่ม กบ.<br>ศูนย์ บางละมุง |
|   |  |   |   | ๒. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การคลัง และดิจิทัลทางการเงินประจำปี   | →                             | →                        | →                         | →                       | ๑๘๐,๑๖๐  |                                  |
|   |  |   |   | ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔   | →                             | →                        | →                         | →                       | ๕๗,๖๘๐   |                                  |
|   |  |   |   | ๔. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์เพื่อเสริมสร้าง<br>ศักยภาพในการปฏิบัติงาน (HRD : e-Learning)   | →                             | →                        | →                         | →                       | -        |                                  |
|   |  |   |   | ๕. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงพัฒนาการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน  | →                             | →                        | →                         | →                       | ๔,๐๐๐    |                                  |
|   |  |   |   | ๖. กิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการ<br>ของผู้รับบริการ   | →                             | →                        | →                         | →                       | -        |                                  |
|   |  |   |   | ๗. การคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Higgs   | →                             | →                        | →                         | →                       | -        |                                  |
| ๘. การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายใน/ภายนอก  | →  | →   | →   | →   | -                             |                          |                           |                         |          |                                  |
| ๙. โครงการ ๑ กรม ๑ พื้นที่พัฒนา   | →  | →   | →   | →   | -                             |                          |                           |                         |          |                                  |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>สร้างภาวะผู้นำและ<br>ทักษะการบริหาร<br>ผู้บังคับบัญชา                                  | ผู้บังคับบัญชา<br>ทุกระดับได้รับการพัฒนา<br>เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง<br>มีสมรรถนะและคิด<br>ความสามารถ มีความ<br>พร้อมด้านการบริหาร<br>จัดการ ปฏิบัติงานให้<br>บรรลุตามภารกิจของกรม<br>ได้อย่างเป็นรูปธรรม | ๑. ร้อยละของ<br>บุคลากรที่เข้ารับการ<br>อบรมผ่านแพลตฟอร์ม<br>ฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรที่กำหนด<br>(ร้อยละ ๑๐๐)<br>๒. ร้อยละความพึง<br>พอใจของผู้ที่เข้ารับ<br>การอบรม<br>(ร้อยละ ๘๐) | ๑. จัดโครงการฝึกอบรม<br>(Training & Workshop)<br>๒. กรณีศึกษา<br>(Case Study)<br>๓. การรายงาน<br>(Coaching)   | ๑. โครงการสร้างภาวะผู้นำและทักษะการบริหารผู้บังคับบัญชา   | →                             | →                        | →                         | →                       | ๑๐๐,๐๐๐  | ศูนย์ฯ/สสท.เขต<br>สสท./กลุ่ม กบ. |
|   |  |   |   | ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก<br>๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส)<br>๒) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต | →                             | →                        | →                         | →                       | ๑๗,๓๕๐   |                                  |

| ยุทธศาสตร์   | วัตถุประสงค์/เป้าหมาย   | ตัวชี้วัด  | แนวทางการพัฒนา  | โครงการ/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |          |          |          | งบประมาณ | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|---|---|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------------------|
|  |   |  |   |   | ไตรมาส ๑                            | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                      |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔<br>พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและเตรียมพร้อมวัฒนธรรมองค์กร | เพื่อให้บุคลากรได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรมขององค์กรมีจิตสำนึก | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาด้านที่กำหนดไว้ในโครงการ/กิจกรรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) | ๑. การฝึกอบรม/สัมมนา Training & Workshop<br>๒. กรณีศึกษา (Case Study)<br>๓. กิจกรรม/วิจัยพัฒนาอื่นๆ | โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรม สส.                              | →                                   | →        | →        | →        | ๒๔,๖๕๐   | กลุ่ม กจ.            |
|  |   |  |   | ๒. โครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมการศึกษาระดับกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ | →                                   | →        | →        | →        | ๑๖,๗๐๐   | สสส./กลุ่ม กบ.       |
|  |   |  |   | ๓. กิจกรรมการวิเคราะห์และวางแผนการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตกรมการศึกษาระดับกลาง                               | →                                   | →        | →        | →        | -        | สสส./กลุ่ม กบ.       |
|  |   |  |   | ๔. กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์   | →                                   | →        | →        | →        | -        | ทุกหน่วยงาน          |
|  |   |  |   | ๕. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น   | →                                   | →        | →        | →        | -        | สสส./กลุ่ม กบ.       |
|  |   |  |   | ๖. กิจกรรมการคัดเลือก ๑ คน ดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน   | →                                   | →        | →        | →        | -        | กลุ่ม คจ.            |
|  |   |  |   | ๗. กิจกรรมส่งเสริมจิตอาสา สดงาน ๒๕๖๓ และพระมหาทักษิณี   | →                                   | →        | →        | →        | -        | ทุกหน่วยงาน          |
|  |   |  |   | ๑. โครงการ ผล ร่วมใจ สดเลือกเรียน Care and Clean  | →                                   | →        | →        | →        | -        | ทุกหน่วยงาน          |
|  |   |  |   | ๒. โครงการ ๕ ส./ชุดพัฒนา  | →                                   | →        | →        | →        | -        | ทุกหน่วยงาน          |
|  |   |  |   | ๓. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี   | →                                   | →        | →        | →        | -        | สสส./กลุ่ม กบ.       |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕<br>การพัฒนาบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Happy Workplace)   | เพื่อปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร    | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาด้านที่กำหนดไว้ในโครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)            | ๑. การปฏิบัติงานจริง<br>๒. กิจกรรม/วิจัยพัฒนาอื่นๆ  | โครงการโครงการพัฒนาโมเดล  | →                                   | →        | →        | →        | ๑๐๐,๐๐๐  | ศูนย์ฯ/กลุ่ม กบ.     |
|  |   |  |   | โครงการโครงการพัฒนา   | →                                   | →        | →        | →        | -        | ศูนย์ฯ บ้านบุรีรัมย์ |
|  |   |  |   | โครงการโครงการพัฒนา   | →                                   | →        | →        | →        | -        | ศูนย์ฯ บ้านบุรีรัมย์ |
|  |   |  |   | โครงการโครงการพัฒนา   | →                                   | →        | →        | →        | -        | สสส.                 |

รวมงบประมาณ ๖๖๕,๖๕๐