



อธิบดี	รับที่	1744	เลขที่	741	
รับที่	22	เม.ย. 2565	วันที่	21	เม.ย. 2565
เวลา	10:16	น.	เวลา	16.01	น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๖๔๒ ๔๙๐๑ ต่อ ๒๑๔

ที่ สลก./ ๑๘๓๙ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ กพร./ว ๙๘ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ ได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเลขาธิการกรม โดยในมิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร ของคำรับรองฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเสนออธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ ได้มอบหมายให้ สลก. ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ทันต่อเวลา และรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารทราบต่อไป นั้น (รายละเอียดเอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานเลขาธิการกรม ได้มีหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากลุ่มขึ้นตรงต่อผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ และผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี จัดส่งโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดย สลก. ได้รวบรวมข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดเอกสารแนบ ๒)

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขาธิการกรม พิจารณาแล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายที่กำหนด จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๒ มอบหมายสำนักงานเลขาธิการกรม แจ้งเวียนและเผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ทราบโดยทั่วกัน

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

- เห็นชอบตามเสนอ
- ยกข้อที่ ๓.๑ ออมนิเวศน์ฯ ให้รัฐมนตรี
๒๖.5/๓๐๗๗๗/๒๕๖๕

(นางสาวชลลดา ชนะศรีรัตนกุล)

เลขาธิการกรม

(นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์)

อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ
27 เม.ย. 2565

- แก้ให้ตรง
- เสนอให้เสนอให้
- กว. สลก. ตก 3/10/2565
มอบหมายให้
คช

(นางศิริลักษณ์ มีมาก)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ
21 เม.ย. 2565



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมกิจการผู้สูงอายุ

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	๑
	(๑) หลักการและเหตุผล	
	(๒) วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ	
	(๓) ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
ส่วนที่ ๒	ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๓	แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕
	➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑	
	➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพในสายงาน	
	➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะการบริหารผู้บังคับบัญชา	
	➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	
	➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กรเพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร	

บทที่ ๑



บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ รวมทั้งการพัฒนา รูปแบบงานด้านสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อสภาพการณ์ทางสังคม กระแสการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก พันธกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคง ในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุภายใต้วิสัยทัศน์กรมกิจการผู้สูงอายุ "ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกัน เป็นพลังของสังคม"

สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบใน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ได้ตระหนักและมุ่งพัฒนาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรในองค์การเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เปี่ยมด้วย องค์ความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็น บุคลากรที่มีทักษะสูง สามารถนำระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มุ่งเน้นการพัฒนา ข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) ทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Skills) มีขีดความสามารถ (Capability) มีทัศนคติที่ตีเหมาะสมกับงาน มีความรู้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและรองรับการปฏิบัติงานภารกิจในอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขมีแรงจูงใจและมีศักยภาพที่ก้าวทันกับ ความเปลี่ยนแปลงของบริบทภาคราชการและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าก่อเกิด ประโยชน์ต่อบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ และประชาชนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ ดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีทิศทางที่ชัดเจนเป็นการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กรมกิจการ ผู้สูงอายุ และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพที่ช่วยขับเคลื่อน
ผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุที่ผ่านการพัฒนา เรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจน
ทักษะในด้านต่างๆ และมีแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของ
งานสอดคล้องกับระบบราชการ

บทที่ ๒



ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ประเทศไทย "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์พัฒนาให้ทุกคนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แม่บทหลักในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๓. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี

- ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่ง 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 ความคิดริเริ่มนำไปสู่นวัตกรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๗. ยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากฎหมาย นโยบาย มาตรการ กลไก เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกระดับเพื่อพัฒนาศักยภาพและขับเคลื่อนการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมผู้สูงอายุ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการดูแล ค้ำครองพิทักษ์สิทธิ และส่งเสริมระบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

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. ๒๕๖๕ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องความจำเป็นและความเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองในเชิงนโยบายระดับประเทศระดับกระทรวงฯ และระดับกรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมถึงบริบทภาคประชาชนโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการทุกคนมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและผลักดันให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการพัฒนาที่หลากหลายวิธีภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล "บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุมีคุณภาพ คู่คุณธรรม"



บทที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมต่างๆ ใน ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ดังนี้

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารองค์กรและพัฒนากุศลกรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑ โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ ๔.๐"
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำตัวชี้วัดและการถ่ายทอดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕"
๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร
๔. โครงการอบรมพัฒนาองค์กรและบุคลากร กองทุนผู้สูงอายุ
๕. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ กรมกิจการผู้สูงอายุ
๖. โครงการ "ทักษะการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑"

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลกรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพในสายงาน โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "เสริมสร้างความรู้สู่การจัดการความรู้ นวัตกรรม และความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุ"
๒. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การคลังและจัดการการเงิน ประจำปี ๒๕๖๕
๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพูดและการสื่อสาร
๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน การคลัง และพัสดุ
๕. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ศพส.นพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ "การนำศาสตร์พระราชา และพระราชดำรัส/พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว"
๘. โครงการ "สร้างสุขจนสุดปลายทาง" ในการพัฒนาศักยภาพของงานสังคมสงเคราะห์ งานพยาบาล และงานพี่เลี้ยง ในการดูแลผู้สูงอายุ

๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุ
๑๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุและติดตามผลการดำเนินงานโครงการของกองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประจำปี ๒๕๖๕
๑๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๑๓. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ (HRD : e-Learning)
๑๔. การคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Higgs

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะการบริหารผู้บังคับบัญชา

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก
 - ๑.๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.)
 - ๑.๒) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. กิจกรรมจิตอาสา "เราทำความดีด้วยหัวใจ" ศพส.นพ. "หนึ่งองค์กร หนึ่งความดี"
๓. กิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน
๔. กิจกรรมส่งเสริมเทิดทูน สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๕. โครงการสวดมนต์ไหว้พระประจำเดือน (ทุกวันขึ้น ๑๕ ค่ำของทุกเดือน)
๖. โครงการส่งเสริมจริยธรรมนำองค์กร ๘ ปี ร่วมใจชาว ผส.
๗. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น
๘. กิจกรรมการคัดเลือก ๑ คนดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการ ๕ ส./ พุฒพัฒนา
๒. กิจกรรมคัดแยกขยะ
๓. โครงการเกษตรพอดี วิถีพอเพียง
๔. กิจกรรมร่วมรณรงค์สวมใส่ผ้าไทย

๕. โครงการสร้างอาชีพเสริมเพิ่มประสบการณ์ชีวิต

๖. โครงการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านอัคคีภัย เพื่อความปลอดภัย
ของบุคลากรกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๗. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี

รายละเอียดแต่ละยุทธศาสตร์ โครงการหลักสูตรแสดงในตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร วัดสุประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม
 ภารกิจผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการปีงบประมาณ 2565				งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	
					ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4			
					ต.ค. - ธ.ค. 64	ม.ค. - มี.ค. 65	เม.ย. - มิ.ย. 65	ก.ค. - ก.ย. 65			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบราชการ ๔.๐	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามาตามที่กำหนด	๑. การฝึกอบรม/สัมมนา Training and Workshop ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ ๔.๐"	←	→				กพร.	
				๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำตัวชี้วัดและการถ่ายทอดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕"		←	→			กพร.	
				๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร			←	→		ศพส.บ้านบุรีรัมย์	
				๔. โครงการอบรมพัฒนาองค์กรและบุคลากร กองทุนผู้สูงอายุ			←	→	๑,๑๙๐,๐๐๐	กบท.	
				๕. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ กรมกิจการผู้สูงอายุ	←	→				สลก.	
				๖. โครงการ "ทักษะการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑"			←	→	๒๐,๐๐๐		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพในสายงาน	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพ ทักษะทัศนคติและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามาตามที่กำหนดไว้ในโครงการ(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑. การฝึกอบรม/สัมมนา Training and Workshop ๒. การเรียนรู้ผ่านระบบ (E-Learning) ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔. การสอนงาน (Coaching)	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "เสริมสร้างความรู้สู่การจัดการความรู้ นวัตกรรม และความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุ"		←	→			กพร.	
				๒. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การคลังและจัดทำการเงิน ประจำปี ๒๕๖๕	←	→				สลก.	
				๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพูดและการสื่อสาร			←	→		ศพส.บ้านบุรีรัมย์	
				๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน การคลัง และพัสดุ			←	→		ศพส.บ้านบุรีรัมย์	
				๕. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	←	→				กบท.	
				๖. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง	←	→		→		กบท.	
				๗. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ศพส.นพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ "การนำศาสตร์พระราชาและพระราชดำรัส/พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว"	←	→		→		ศพส.นครพนม	
				๘. โครงการ "สร้างสุขจนสุดปลายทาง" ในการพัฒนาศักยภาพของงานสังคมสงเคราะห์ งานพยาบาล และงานพี่เลี้ยงในการดูแลผู้สูงอายุ	←	→		→		ศพส.นครพนม	
				๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุ			←	→		ศร.ผส.	
				๑๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุและติดตามผลการดำเนินงานโครงการของกองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประจำปี ๒๕๖๕				←	→	๒๐๐,๐๐๐	สศส.
				๑๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต		←	→			๕๐,๐๐๐	สลก.
				๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		←	→			๒๔,๘๐๐	สลก.
				๑๓. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ (HRD : e-Learning)	←	→		→			ทุกหน่วยงาน
				๑๔. การคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps		←	→				สลก.

