



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมกิจการผู้สูงอายุ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
(๑) หลักการและเหตุผล	
(๒) วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ	
(๓) ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
ส่วนที่ ๒ ปักจายนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	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) มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับงาน มีความรู้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและรองรับการปฏิบัติงานภารกิจในอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขมีแรงจูงใจและมีศักยภาพที่ก้าวทันกับ ความเปลี่ยนแปลงของบริบทราชการและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 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. ๒๕๖๖

๒. บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุที่ผ่านการพัฒนา เรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจน ทักษะในด้านต่างๆ และมีแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของ งานสอดคล้องกับระบบราชการ



บทที่ ๒

ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

๔. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบสวัสดิการสังคมที่สมบูรณ์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีศักยภาพพึ่งพาตนเองได้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สังคมแห่งความรับผิดชอบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ หุ้นส่วนประชารัฐสังคมและระหว่างประเทศที่เข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบบการบริหารจัดการทางสังคมที่เป็นเลิศ

๕. เจตนารมณ์ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร : สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหาสร้างความรอบรู้ มีจริยธรรม ความคิดริเริ่มนำไปสู่นวัตกรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๖. แผนปฏิบัติราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่

- (๑) มาตรการหลักประกันรายได้เพื่อวัยสูงอายุ
- (๒) มาตรการ การให้การศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต และ
- (๓) มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่า และศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๖ มาตรการ ได้แก่

- (๑) มาตรการส่งเสริมสุขภาพป้องกันการเจ็บป่วย และดูแลตนเองเบื้องต้น
- (๒) มาตรการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ
- (๓) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ
- (๔) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ
- (๕) มาตรการส่งเสริมสนับสนุน สื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้และสามารถเข้าถึงข่าวสาร และสื่อ และ

(๖) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๓)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๔ มาตรการ ได้แก่

- (๑) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้
- (๒) มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ
- (๓) มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง และ
- (๔) มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ ระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ ได้แก่

- (๑) มาตรการการบริหาร จัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ
- (๒) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่

- (๑) มาตรการ สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุสำหรับการกำหนดนโยบาย และการ พัฒนาการบริการหรือการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ
- (๒) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

(๓) มาตรการพัฒนา ระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการ เข้าถึงและสืบค้น

๗. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

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

๘. วิสัยทัศน์กรมกิจการผู้สูงอายุ : "ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกัน เป็นพลังของสังคม"

จากการพิจารณาวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าประเด็นต่างๆ เพื่อประกอบวางแผนการพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องความจำเป็นและความเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองในเชิงนโยบายระดับประเทศระดับกระทรวงฯ และระดับกรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมถึงบริบทภาคประชาชนโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการทุกคนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม และผลักดันให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการพัฒนาที่หลากหลายวิธีภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล "บุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุมีคุณภาพ คู่คุณธรรม"



บทที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนพัฒนาบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วยโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมต่างๆ ใน ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้

❖ **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารองค์กรและพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑**
โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ ๔.๐"
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำตัวชี้วัดและการถ่ายทอดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖"
๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพในสายงาน
โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม

๑. โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการดูแลผู้สูงอายุหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมง
๒. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การคลังและจัดการการเงิน ประจำปี ๒๕๖๖
๓. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และจัดการการเงิน ประจำปี ๒๕๖๖
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๕. โครงการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทางพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและพัสดุและการจัดทำรายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๗. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ศพส.นพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ "การนำศาสตร์พระราชทาน และพระราชดำรัส/พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว"
๙. โครงการ "สร้างสุขจนสุดปลายทาง" ในการพัฒนาศักยภาพของงานสังคมสงเคราะห์ งานพยาบาล และงานพี่เลี้ยง ในการดูแลผู้สูงอายุ
๑๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุและติดตามผลการดำเนินงานโครงการของกองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประจำปี ๒๕๖๖

๑๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

๑๒. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ (HRD : e-Learning)

๑๓. การคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps

❖ 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. ๒๕๖๖

๒. กิจกรรมจิตอาสา "เราทำความดีด้วยหัวใจ" ศพส.นพ. "หนึ่งองค์กร หนึ่งความดี"

๓. กิจกรรมส่งเสริมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๔. โครงการส่งเสริมจริยธรรมนำองค์กร ๙ ปี

๕. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

๖. กิจกรรมการคัดเลือก ๑ คนดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ/ หลักสูตร/ กิจกรรม

๑. โครงการ ๕ ส.

๒. กิจกรรมคัดแยกขยะ

๓. โครงการเกษตรพอดี วิธีพอเพียง

๔. โครงการสร้างอาชีพเสริมเพิ่มประสบการณ์ชีวิต

๕. โครงการป้องกันระงับอัคคีภัย (การป้องกันภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี

รายละเอียดแต่ละยุทธศาสตร์ โครงการหลักสูตรแสดงในตาราง ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
					ต.ค. - ธ.ค. ๖๕	ม.ค. - มี.ค. ๖๖	เม.ย. - มิ.ย. ๖๖	ก.ค. - ก.ย. ๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การ บริหารองค์กรและ พัฒนาบุคลากรให้ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงศตวรรษ ที่ ๒๑	เพื่อพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงสู่ การพัฒนาตาม ระบบราชการ ๔.๐	ร้อยละของ และองค์กรให้มีความ พร้อมบุคลากรที่เข้า รองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่ การพัฒนาตาม ระบบราชการ ๔.๐	๑.การฝึกอบรม/ สัมมนา Training and Workshop ๒. การเรียนรู้ผ่าน ระบบ (E-Learning) ๓. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "พัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรม กิจการผู้สูงอายุ เพื่อขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ ๔.๐"	←→				งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	กพร.
				๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำ ตัวชี้วัดและการถ่ายทอดตัวชี้วัด ค่า เป้าหมายระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖"		←→			งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	กพร.
				๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ บุคลากร			←→		งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	กยพ./สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การ พัฒนาบุคลากรให้มี ความเชี่ยวชาญเป็นมือ อาชีพในสายงาน	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรกรม กิจการผู้สูงอายุ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะ และศักยภาพ ทักษะทัศนคติ และความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน ตามภารกิจและ หน้าที่ความรับ ผิดชอบ	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้ารับ การพัฒนาตามที่ กำหนดไว้ใน โครงการ(ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐) ๒. ร้อยละความพึง พอใจของผู้ที่เข้ารับ การอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑.การฝึกอบรม/ สัมมนา Training and Workshop ๒. การเรียนรู้ผ่าน ระบบ (E-Learning) ๓. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๔. การสอนงาน (Coaching)	๑. โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการดูแล ผู้สูงอายุหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมง			←→		งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	สศส.

ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
					ต.ค. - ธ.ค. ๖๕	ม.ค. - มี.ค. ๖๖	เม.ย. - มิ.ย. ๖๖	ก.ค. - ก.ย. ๖๖		
				๒. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การคลัง และจัดทำการเงิน ประจำปี ๒๕๖๖	←			→	๑๐๐,๐๐๐	สลก.
				๓. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และจัดทำการเงิน ประจำปี ๒๕๖๖	←			→	๙๐,๐๐๐	สลก.
				๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	←			→	๒๖,๗๐๐	สลก.
				๕. โครงการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทางพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕				↔	๑๕๐,๐๐๐	กยผ.
				๖. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและพัสดุและการจัดทำรายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	←			→	๕๒,๙๒๐	สลก.
				๗. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง	←			→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	กบท.
				๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ศพส. นพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ "การนำศาสตร์พระราชา และพระราชดำรัส/พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว"	←			→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	ศพส.นครพนม
				๙. โครงการ "สร้างสุขจนสุดปลายทาง" ในการพัฒนาศักยภาพของงานสังคมสงเคราะห์ งานพยาบาล และงานพี่เลี้ยง ในการดูแลผู้สูงอายุ	←			→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	ศพส.นครพนม

ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
					ต.ค. - ธ.ค. ๖๕	ม.ค. - มี.ค. ๖๖	เม.ย. - มิ.ย. ๖๖	ก.ค. - ก.ย. ๖๖		
				๑๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุและติดตามผลการดำเนินงานโครงการของกองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประจำปี ๒๕๖๖				↔	งบประมาณปกติของหน่วยงาน	สศส.
				๑๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต		↔			๔๕,๐๐๐	สลก.
				๑๒. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ (HRD : e-Learning)	←			→	งบประมาณปกติของหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
				๑๓. การคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps			↔		งบประมาณปกติของหน่วยงาน	สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อให้บุคลากรได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในโครงการ/กิจกรรม (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐)	จัดโครงการฝึกอบรม (Training & Workshop) กรณีศึกษา (Case Study) กิจกรรม/ วิธีพัฒนาอื่นๆ	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	↔				งบประมาณปกติของหน่วยงาน	สลก.

ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔			
					ต.ค. - ธ.ค. ๖๕	ม.ค. - มี.ค. ๖๖	เม.ย. - มิ.ย. ๖๖	ก.ค. - ก.ย. ๖๖			
				๒. กิจกรรมจิตอาสา "เราทำความดีด้วยหัวใจ" ศพส.นพ. "หนึ่งองค์กร หนึ่งความดี"	←				→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	สลก.
				๓. กิจกรรมส่งเสริมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	←				→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	ศพส.นครพนม
				๔. โครงการส่งเสริมจริยธรรมนำองค์กร ๙ ปี		↔				งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
				๕. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่น		↔				งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	สลก.
				๖. กิจกรรมการคัดเลือก ๑ คนดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน			↔			งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การ พัฒนาสภาพแวดล้อม องค์กรเพื่อคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	เพื่อปรับปรุง พัฒนา สภาพแวดล้อม ภายใน สถานที่ทำงาน ให้สะอาดเป็น ระเบียบเพื่อ สร้างความสุขใน การทำงานของ บุคลากร	๑. ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมพัฒนา สภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน (ร้อยละ ๘๐) ๒. จัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน (๑ ครั้ง/เดือน)	การปฏิบัติจริง กิจกรรม/วิธีพัฒนา อื่นๆ	๑. โครงการ ๕ ส.	←				→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
				๒. กิจกรรมคัดแยกขยะ	←				→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน
				๓. โครงการเกษตรพอดี วิถีพอเพียง	←				→	งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน	ศ พ ส . บ ำ น บุรีรัมย์
				๔. โครงการสร้างอาชีพเสริมเพิ่ม ประสบการณ์ชีวิต			↔	↔		๙,๐๐๐	ศพส.ภูเก็ต
				๕. โครงการป้องกันระงับอัคคีภัย (การป้องกันภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			↔	↔		๑๘๐,๐๐๐	ศพส. ๑๒ แห่ง
				๖. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี			↔	↔			งบประมาณปกติ ของหน่วยงาน