

(ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

๑. ที่มาและความสำคัญ

ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ ส่วนราชการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยเน้นให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร ให้มีความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก พัฒนาการความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ และรักษากรุงองค์กรจึงต้องบริหารจัดการและ พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหา มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และก้าวทันกับสถานการณ์การทำงานในบริบทสังคม ที่เปลี่ยนแปลงได้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนด เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ "ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง" (เป้าหมายที่ ๒.๑) และมีประเด็นการพัฒนาที่แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุสามารถเชื่อมโยงและรองรับให้เกิดการขับเคลื่อน ไปสู่การปฏิบัติได้ ตลอดจนมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มุ่งเน้นการพัฒนา ประสิทธิภาพและศักยภาพของระบบบริหารกำลังคนของส่วนราชการในภาพรวม ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันตามบริบทและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) เพื่อกำกับทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของกรม กิจการผู้สูงอายุ ให้ครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา รักษา พัฒนาและใช้ประโยชน์ การส่งเสริมความผูกพันในองค์กร ความรับผิดชอบต่อกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร

วัตถุประสงค์

กรมมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) เพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากรกรม เพื่อสนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

๑. ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์สร้างความผาสุกและความผูกพันของกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

๒. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด นโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และแผนปฏิบัติราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุ

๓. วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์กรมกิจการผู้สูงอายุ สார்วจความคิดเห็นของบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

๔. จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย

๕. เสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและบุคลากรกรมกิจการผู้สูงอายุ

๖. ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และเสนออธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุพิจารณา ก่อนประกาศใช้

ความเชื่อมโยงกับแนวคิด นโยบายและแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำรายงานเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น กรมกิจการผู้สูงอายุ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) โดยเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) แผนปฏิบัติราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กับแนวคิด นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ประกอบด้วย มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร มติคณะรัฐมนตรี รวมทั้ง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาใช้เป็นกรอบสำคัญในการกำหนด ขอบเขตการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียด ดังนี้

๑. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการเป็น ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน (Talent Management)

๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) การรักษาไว้ (Retention) ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงาน ของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วน ราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือ “เกณฑ์รางวัลพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)” โดยเชื่อมโยงแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐ กับการวางแผนพัฒนาองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการ มีการวิเคราะห์และปรับปรุงองค์กร ภายใต้การบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สำหรับการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับ มิติที่ ๒ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) ซึ่งเน้นให้ส่วนราชการ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและเข้าใจความคาดหวัง ของประชาชน (Proactive to Customer Needs) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น เฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ทันที่และเกิดประสิทธิผล มีจิตสำนึกในการปรับปรุง ใส่ใจคุณภาพและการให้บริการ ในมุมของผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) ทำงานร่วมกับประชาชนเพื่อนำสู่สัมฤทธิ์ผล ของความยั่งยืนและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน (Happy Worker and Happy Citizen) และมิติที่ ๓ มีขีด สมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance) ที่เน้นให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับทิศทางการปรับเปลี่ยนองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการรวมกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้หลากหลายสาขา เข้ามาร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อน (Trans-disciplinary) มีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลเป็นเปิดสู่การเรียนรู้ (Knowledge Worker) บนพื้นฐานความพร้อมเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรมควบคู่กัน (Educability and Ethic Ability)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสาระสำคัญ ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน (Basic) เน้นการวางแผนกำลังคนให้ตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงาน ของราชการ มีระบบสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงานที่ตรงกับความถนัดและความต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการโดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ระดับก้าวหน้า (Advance) ระบบการประเมินผลงานและความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและบรรลยุทธศาสตร์ โดยการประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน และระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) นโยบายการจัดการบุคลากรสนับสนุนการทำงานให้คล่องตัว และปรับเปลี่ยน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านที่ ๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน (Basic) การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงานและสร้าง ความร่วมมือในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล ระดับก้าวหน้า (Advance) สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานขององค์กร และระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ส่งเสริมความเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง คล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้

ด้านที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน (Basic) การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม ระดับก้าวหน้า (Advance) การดำเนินค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทีมเท มีผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร และร่วมมือกันเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน

ด้านที่ ๔ ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน (Basic) การพัฒนาศักยภาพให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ความรู้ในการทำงานและด้านดิจิทัล และรอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระดับก้าวหน้า (Advance) ระบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูน สังเกตทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักขององค์กรและเพื่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร และระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ระบบการพัฒนาศักยภาพและผู้นำให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ และมีความคิดในเชิงวิกฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ "คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑" (เป้าหมายที่ ๒.๑) และ "สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต" (เป้าหมายที่ ๒.๒) ทั้งยังมีประเด็นการพัฒนาที่แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุสามารถรองรับได้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	ประเด็นย่อย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและ วัฒนธรรม	ประเด็นย่อยที่ ๔.๑.๑ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดู ในครอบครัว ประเด็นย่อยที่ ๔.๑.๔ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน ประเด็นย่อยที่ ๔.๑.๗ การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ประเด็นการพัฒนา	ประเด็นย่อย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอด ช่วงชีวิต	ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๓ ช่วงวัยแรงงาน ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๔ ช่วงวัยสูงอายุ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑	ประเด็นย่อยที่ ๔.๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อ ต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ ประเด็นย่อยที่ ๔.๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประเด็นย่อยที่ ๔.๓.๖ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัล แพลตฟอร์ม
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุข ภาวะที่ดี	ประเด็นย่อยที่ ๔.๕.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ ประเด็นย่อยที่ ๔.๕.๒ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ ประเด็นย่อยที่ ๔.๕.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ประเด็นย่อยที่ ๔.๕.๔ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้าง ประเด็นย่อยที่ ๔.๕.๕ การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะ ที่ดีในทุกพื้นที่สุขภาวะที่ดี
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพ	ประเด็นย่อยที่ ๔.๖.๓ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย ประเด็นย่อยที่ ๔.๖.๒ การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นย่อยที่ ๔.๖.๔ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญไว้สามประการ ได้แก่ "สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ" (เป้าหมายที่ ๒.๑) "กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ" (เป้าหมายที่ ๒.๒ และ "เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเอง และการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ" (เป้าหมายที่ ๒.๓)

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีประเด็นการพัฒนาที่แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุสามารถเชื่อมโยงและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	ประเด็นย่อย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ	ประเด็นย่อยที่ ๔.๑.๕ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคน ทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม

ประเด็นการพัฒนา	ประเด็นย่อย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๒ การกระจายศูนย์กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี	ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๓ ชัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพ และปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของ เมืองในอนาคต ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๔ ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๕ สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๓ การ เสริมสร้างพลังทางสังคม	ประเด็นย่อยที่ ๔.๓ ๓ สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม
ประเด็นย่อยที่ ๕.๓.๒ การรองรับสังคมสูงวัย อย่างมีคุณภาพ	ประเด็นย่อยที่ ๕.๓ ๓ สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาค วิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ประเด็นย่อยที่ ๔.๓.๕ สนับสนุนการพัฒนามูลฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๔ การ เพิ่มขีดความสามารถ ของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการ ตนเอง	ประเด็นย่อยที่ ๔.๔.๑ ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงิน และ อาชีพ ประเด็นย่อยที่ ๔.๔.๒ เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพา กันเอง

๓.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ "ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง"
(เป้าหมายที่ ๒.๑) และมีประเด็นการพัฒนาที่แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุสามารถเชื่อมโยงและรองรับ
ให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	ประเด็นย่อย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณา การโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็น เป้าหมายและเชื่อมโยงการ พัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่	ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๑ ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๒ ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๓ ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๓ ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสม	ประเด็นย่อยที่ ๕.๓.๑ ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม ประเด็นย่อยที่ ๔.๓.๒ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

ประเด็นการพัฒนา	ประเด็นย่อย
กับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น	ประเด็นย่อยที่ ๔.๗.๑ ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง

๓.๒ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของระบบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในภาพรวม ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันตามบริบทและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว ทั้งการบริหารองค์กรที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่เพื่อยกระดับภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์หรือค่านิยม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคลากรภาครัฐที่มีความเป็นมืออาชีพ สรุปรวมได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน มุ่งเน้นให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาท	๑) ทบทวนบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และเป้าหมายองค์กร ๒) วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน ๓) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน ๔) วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ๕) วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการ และการนำแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ภารกิจของภาครัฐใน สถานการณ์ปัจจุบัน	๖) เปรียบเทียบความต้องการด้านกำลังคนกับสภาพกำลังคนที่มี อยู่ในปัจจุบัน (เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน) ๗) จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๘) ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ๙) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้น การใช้ทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพและ คุ้มค่า	๑) ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้อง ดำเนินการ ๒) สำรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ ๓) ทบทวนการใช้ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๔) ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายใน หน่วยงาน ๕) เลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสม ๖) รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ๑) ร้อยละ ๙๐ ของส่วน ราชการที่สามารถบริหาร ตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อย ละ ๕ ของกรอบอัตรา ข้าราชการทั้งหมด และไม่ ว่างติดต่อกันเป็นระยะ เวลานานเกิน ๑ ปี ๒) อัตราการเพิ่มค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรภาครัฐที่ใช้ใน การบรรจุสำหรับอัตรา ข้าราชการตั้งใหม่ลดลง

ยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้น การพัฒนาทักษะและ สมรรถนะของบุคลากร ภาครัฐพร้อมรองรับการ ปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่	<p><u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</u> การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p>๑) พัฒนากลไกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p>๒) กำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมปรับตัว</p> <p>๓) กำหนดกลไกเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔) กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p><u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนการบริการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)</p> <p>๒) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap)</p> <p>๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p><u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๑) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและก็นำไปใช้ประโยชน์</p> <p>๒) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ</p> <p>๓) ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา กรอบความคิด และทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๔) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service</p> <p>๕) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ</p>

๓.๓ แผนปฏิบัติการราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๓.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำด้านนโยบายและนวัตกรรมทางสังคมด้านผู้สูงอายุ สู่สังคมสูงวัยคุณภาพ

๓.๓.๒ พันธกิจ

- ๑) เตรียมความพร้อมทุกมิติเพื่อรองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ
- ๒) พัฒนานโยบาย มาตรการ กลไก รองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ
- ๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๔) บูรณาการระบบบริหารองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้รองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ

๓.๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมประชากรรองรับสังคมสูงอายุ
- ๒) พัฒนานโยบาย มาตรการ กลไก และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
- ๓) ส่งเสริมสวัสดิการ ค้ำครอง และพิทักษ์สิทธิเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุทุกมิติ

๓.๓.๔ เป้าประสงค์

- ๑) ภาศึเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ
- ๒) ผู้สูงอายุมีศักยภาพเป็นพลังของสังคม
- ๓) มีการขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ กลไก และพันธกรณีทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

รองรับสังคมสูงวัยระดับสุดยอด

- ๔) ผู้สูงอายุได้รับการดูแลคุ้มครองพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงสวัสดิการสังคมตามมาตรฐาน
- ๕) องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และ

การเปลี่ยนแปลง

๓.๓.๕ ตัวชี้วัดภาพรวม

- ๑) ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒) ภาศึเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัย และพัฒนาผู้สูงอายุ

ในชุมชน

- ๓) นโยบาย มาตรการ กลไก ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๓.๖ ความเชื่อมโยงพันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
พันธกิจที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมประชากรรองรับสังคมสูงอายุ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนา ศักยภาพ และเตรียม ความพร้อมเพื่อบรองรับ สังคมสูงวัย	๑) ภาศึเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ ๒) ผู้สูงอายุมี ศักยภาพเป็นพลังของสังคม	๑) จำนวนภาศึเครือข่ายที่ร่วม พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และ เรียมความพร้อมรองรับสังคม สูงอายุ ๒) ร้อยละผู้สูงอายุที่เข้าร่วม กิจกรรมทางสังคมเพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง ๓) ร้อยละของผู้สูงอายุที่มี ศักยภาพ ต้องการงาน มีงาน ทำทั้งในระบบและนอกระบบ	๑) พัฒนามาตรการ กลก สร้าง และส่งเสริมความร่วมมือกับภาศึ เครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการ เตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูง วัย ๒) สร้างการมีส่วนร่วม และ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุและ ครอบครัวรองรับสังคมสูงวัย ๓) ผลักดันการสร้างความมั่นคง ทางรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ (อาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
		เพิ่มขึ้น (นิยามการมีงานทำ และการวัดรายได้)	การมีงานทำ มีรายได้ ความมั่นคงทางการเงิน การออม)
พันธกิจที่ ๒ ผลักดัน นโยบาย มาตรการ กลไก และเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต			
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนา นโยบาย มาตรการ กลไก และขับเคลื่อนสู่ การปฏิบัติ	มีการขับเคลื่อน นโยบาย มาตรการ กลไก และพันธกรณี ทั้งในระดับชาติและ นานาชาติรองรับ สังคมสูงวัยระดับสุดยอด	๑) จำนวนนโยบาย มาตรการ กลไกระดับชาติที่มีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ๒) มีการสร้างความร่วมมือเชิง นโยบาย มาตรการ กลไกด้าน ผู้สูงอายุในระดับนานาชาติ	พัฒนากฎหมาย นโยบาย และ พันธกรณีทั้งในระดับชาติและ นานาชาติรองรับสังคมสูงวัย

พันธกิจที่ ๓ ค้ำครอง ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ ให้เข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการ ค้ำครอง และพิทักษ์สิทธิ เพื่อยกระดับคุณภาพ ชีวิต ผู้สูงอายุทุกมิติ	ผู้สูงอายุได้รับการ ดูแลค้ำครองพิทักษ์ สิทธิและเข้าถึง สวัสดิการสังคมตาม มาตรฐาน	๑) จำนวนผู้สูงอายุได้รับการดูแล ค้ำครองพิทักษ์สิทธิและ เข้าถึงสวัสดิการสังคมตาม มาตรฐาน ๒) จำนวนมาตรฐานด้านผู้สูงอายุ ที่มีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ	๑) ยกระดับศูนย์พัฒนาการ จัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุให้เป็น ต้นแบบ ๒) ผลักดันและขับเคลื่อน มาตรฐานการดำเนินงานด้าน ผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติในระดับ หน่วยงาน/พื้นที่ ๓) ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนากลไก ส่งเสริมสวัสดิการ และค้ำครองพิทักษ์สิทธิ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ของผู้สูงอายุในระดับพื้นที่
---	--	--	---

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาองค์กร และทรัพยากรการบริหารงาน องค์ความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่ม ประสิทธิภาพระบบการ บริหารองค์กรและ พัฒนาองค์ความรู้แบบ บูรณาการ	องค์กรมีระบบการ บริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพสอดคล้อง กับสถานการณ์และ การเปลี่ยนแปลง	๑) จำนวนองค์ความรู้และ นวัตกรรมทางสังคมที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อรองรับสังคมสูงวัย คุณภาพ	๑) พัฒนาองค์ความรู้และ นวัตกรรมทางสังคมรองรับ สังคมสูงวัยคุณภาพ
--	--	--	---

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
		๒) จำนวนข้อเสนอจากกรรติดตามประเมินผลที่นำมาใช้ในการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ	๒) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล เพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ
		๓) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร	๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ
		๔) ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร	๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
		๕) จำนวนฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก	๕) พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านผู้สูงอายุ

โดยประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้แบบบูรณาการ

๔. การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ

กรมกิจการผู้สูงอายุ มีหนังสือที่ พม ๐๔๐๑/ ว ๑๘๔๗๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ มอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ระหว่างวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อรับทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อนโยบาย ระบบงาน กระบวนการและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ในการศึกษาดังกล่าวได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ผลต่าง (Gap Analysis) เป็นการวิเคราะห์ส่วนต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ “ความสำคัญของประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล (Importance)” กับ “ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน (Current Status)” ในประเด็นเดียวกัน โดยค่าเฉลี่ยผลต่าง (Gap) เท่ากับ ๐.๒๙ และประเด็นที่มีผลต่างสูงกว่าค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ จำนวน ๑๑ ประเด็น ดังนี้

ประเด็น	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑. อัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๖๕	๓.๑๙	๐.๔๕
๒. การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๓.๘๙	๓.๕๐	๐.๓๙
๓. การดำเนินการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและตรงกับความต้องการของแต่ละคน	๔.๐๘	๓.๗๔	๐.๓๔

ประเด็น	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๔. ระบบการหมุนเวียนงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี ประสบการณ์ที่หลากหลาย	๓.๙๙	๓.๖๕	๐.๓๔
๕. การมีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการปฏิบัติงาน และทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระทบการทำงาน	๔.๐๖	๓.๗๓	๐.๓๓
๖. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	๔.๐๔	๓.๗๑	๐.๓๓
๗. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานที่เหมาะสมเพื่อถ่ายทอด องค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่	๔.๐๕	๓.๗๒	๐.๓๓
๘. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการ ทำงาน	๔.๑๐	๓.๗๘	๐.๓๒
๙. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร บุคคล	๓.๙๕	๓.๖๔	๐.๓๑
๑๐. การบริหารกำลังคนต่อเนื่องเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง สำคัญขององค์กร	๓.๘๙	๓.๖๐	๐.๓๐
๑๑. ระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย สามารถใช้ งานได้จริง	๔.๐๗	๓.๗๗	๐.๓๐

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าข้อจำกัดด้านอัตรากำลังเป็นประเด็นสำคัญที่บุคลากรให้ความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากกรมกิจการผู้สูงอายุมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ๑๖๙ อัตรากำลังพนักงานราชการที่สามารถจ้างได้ ๑๙๘ อัตรากำลัง และลูกจ้างประจำ ๒๘ อัตรากำลัง รวม ๓๙๕ อัตรากำลัง (ข้อมูล ณ พฤศจิกายน ๒๕๖๕) รับผิดชอบภารกิจทั้งด้านนโยบายและด้านปฏิบัติการ ตลอดจนภารกิจบูรณาการจิตอาสาสมัครร่วมกับท้องถิ่น และชุมชน เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ เมื่อเทียบสัดส่วนของผู้สูงอายุ หรือสัดส่วนพื้นที่ให้บริการ เจ้าหน้าที่ ๓ คน ต่อพื้นที่ให้บริการ ๑ จังหวัด (อัตรากำลังราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ๒๖๓ อัตรากำลัง) ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานบริการในรูปแบบสถาบัน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวจะถูกลดทอนลง ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทุกภารกิจของกรม

การวิเคราะห์แนวทางการลดข้อจำกัดข้างต้น กรมกิจการผู้สูงอายุจึงมีแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรและระบบทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุงจากผลต่าง (GAP) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความสำคัญ (Importance) ในแต่ละประเด็นเทียบกับสถานะการดำเนินงานปัจจุบัน (Current Status) ในประเด็นคำถามเดียวกันกับแนวคิดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้ดังนี้

๑) ควรมีการจัดทำแผนด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเริ่มจากการดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และจัดทำแผนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร และดำเนินการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มีความหลากหลายและสอดคล้องกับ ความต้องการที่แตกต่างของบุคคลทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่นและ ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

๒) กรมควรมีการทบทวน วางแผน และบริหารอัตรากำลัง (Workforce) ให้มีขนาดและสมรรถนะที่ เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓) กรมควรมีการศึกษาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานและ ค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุ้มค่า สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเชื่อมโยงการบริหารค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ทีมงาน และความสำเร็จหรือผลงานของส่วน ราชการได้

๔) กรมควรมีการศึกษาทิศทางการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันและแผนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรม (Development Plan) ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน สังคมที่กระตือรือร้น เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลครอบคลุมความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรกำหนด มาตรการและแนวทางการหมุนเวียนงานอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลายในการ ทำงานเอื้อต่อประสิทธิผลของการพัฒนางานขององค์กร รวมทั้งควรมีการเตรียมระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Coaching and Mentoring) เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรใหม่ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และ ครอบคลุมระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วย

๕) กรมควรมีการทบทวนและพิจารณากำหนดมาตรการและแนวทางการหมุนเวียนงานอย่างเป็น ระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงานเอื้อต่อประสิทธิผลของการพัฒนางานขององค์กร

๖) กรมควรมีการศึกษา ทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนการสร้างคว้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสาขาของส่วนราชการ โดยเบื้องต้นอาจเริ่มดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานหลักของกรม และขยายสู่สายงานอื่นให้ครบถ้วน รวมทั้งทบทวนและจัดทำแผนการบริหารกำลังคน ต่อเนื่อง หรือแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งสำคัญของกรมที่มีแนวโน้มขาดแคลน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมานั้นต้องดำเนินการภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการ

(ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

วิสัยทัศน์ บริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว เสริมพลังทุนมนุษย์ในองค์กรใช้ศักยภาพคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารกำลังคนเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์ กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน และนำแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

๒. ร้อยละอัตราว่างของข้าราชการ
๓. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่งของส่วนราชการ
๔. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรม

กลยุทธ์ ๑. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

๒. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร
๓. ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งสำคัญเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคลของกรม

เป้าประสงค์ กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. ร้อยละของข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วน ถูกต้อง
๓. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล
๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีรองรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ ๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงกระบวนการบริการให้เข้าถึงได้รวดเร็ว ถูกต้อง
๓. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

- ตัวชี้วัด**
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีศักยภาพเพิ่มขึ้น

- กลยุทธ์**
๑. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม
 ๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมดิจิทัล
 ๓. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของ

ตำแหน่ง

๔. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการปฏิบัติงาน

- กลยุทธ์**
๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทางที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ
 ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาสภาพแวดล้อม เสริมสร้างสุข บุคลากรผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนของหน่วยงานสังกัดกรมที่มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ
 ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
 ๓. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อกรมกิจการผู้สูงอายุ

- กลยุทธ์**
๑. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น
 ๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
 ๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ

ร่าง - แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)

วิสัยทัศน์	บริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว เสริมพลังทุนมนุษย์ในองค์กรใช้ศักยภาพคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ				
พันธกิจ	1. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุไปสู่เป้าหมาย 2. พัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ภายใต้หลักธรรมาภิบาล		3. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเท่าทันการเปลี่ยนแปลง 4. พัฒนาบรรยากาศในองค์กรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและยกระดับความผูกพันของบุคลากร		
ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารกำลังคน เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระบบทรัพยากรบุคคลของกรม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาสภาพแวดล้อม เสริมสร้างสุข บุคลากร ผูกพันองค์กร
เป้าประสงค์	กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และ เพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์	กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และ เป็นธรรม	บุคลากรมีกรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการ เปลี่ยนแปลง	กรมมีการดำเนินงานเป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น
กลยุทธ์	1. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับ แนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง 2. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร 3. ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าของ ตำแหน่งสำคัญเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์	1. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 2. ปรับปรุงกระบวนการบริการให้เข้าถึงได้ รวดเร็ว ถูกต้อง 3. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	1. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ จำเป็นรองรับภารกิจของกรม 2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสังคมดิจิทัล 3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานของตำแหน่ง 4. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้	1. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทางที่เป็นธรรม เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย ของข้าราชการ	1. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น 2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วน ร่วมและการทำงานเป็นทีม 3. ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ
ตัวชี้วัด	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน และการนำแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับความ จำเป็นตามภารกิจ 2. ร้อยละอัตราว่างของข้าราชการ 3. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่งของส่วน ราชการ 4. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและ ปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่ง สำคัญของกรม	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละของข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วน ถูกต้อง 3. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและ ปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านทรัพยากร บุคคล 4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากร 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	1. จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการ ร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการปฏิบัติงาน	1. จำนวนของหน่วยงานสังกัดกรมที่มีการ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ 2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต 3. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรต่อกรมกิจการผู้สูงอายุ

ร่าง - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
๑. พัฒนาระบบบริหารกำลังคนเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม	๑. กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์	๑. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังของกรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังของกรม	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)				๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
			๒. การจัดทำกรอบพนักงานราชการรอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบพนักงานราชการรอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)				๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	กบ	
			๓. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจและยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง							
				(๑) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ/วิชาการ/ทั่วไป	๒ เรื่อง (๑ ตำแหน่ง/ ๑ คำขอ)	๒ เรื่อง (๑ แผน/ ๓ ตำแหน่ง)	๑ ตำแหน่ง (ระดับ ๕)	๑ ตำแหน่ง (ระดับ ๕)	๑ ตำแหน่ง (ระดับ ๕)	กบ (กยผ./สศส./สกก.)	
				(๒) การขอกำหนดตำแหน่งตั้งใหม่			๑ เรื่อง (ระดับ ๕)			กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
			๔. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานครบถ้วนทุกตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน		๑ เรื่อง (ระดับ ๕)				กบ	
ระดับความสำเร็จของการจัดทำบัญชีความรู้ ทักษะ สมรรถนะรายตำแหน่ง				๑ เรื่อง (ระดับ ๕)			กบ				
๒. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร	๕. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	๖. ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งสำคัญเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์	๕. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	ร้อยละอัตราว่างของข้าราชการ	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕	กบ	
			๖. ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรม	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรม			๑ เรื่อง (ระดับ ๕)			กบ.	

ร่าง - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
๒. พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคลของกรม	๒. กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม	๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบ SEIS และ DPIS ๖	ร้อยละของข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง หรือ ร้อยละของข้อมูลที่ได้รับ การปรับปรุงให้ถูกต้อง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ.	
			๒. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ		๑ เรื่อง (ระดับ ๕)			๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	กบ	
			๓. การจัดทำคู่มือการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการ		๑ เรื่อง (ระดับ ๕)			๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	กบ	
			๔. การทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ	
		๓. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑) การปรับปรุงระบบการเชื่อมโยงการลากับระบบ DPIS ๖	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการเชื่อมโยงการลากับระบบ DPIS ๖	๑ เรื่อง	๒ เรื่อง	๑ เรื่อง			กบ
					ระดับ ๕						
				๒) การจัดทำแนวทางและกำหนดสิทธิบุคคลในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ DPIS ๖	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและกำหนดสิทธิบุคคลในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ DPIS ๖		ระดับ ๕				กบ
					ระดับ ๕	ระดับ ๕					
				๓) การจัดทำแนวทางและการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS ๖	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS ๖			ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ
					ระดับ ๕						
๖. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	กบ				

ร่าง - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
๓. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๓. บุคลากรมีกรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๑. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม	๑. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กบ/กลุ่มจริยธรรม	
			๒. การจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาระดับบุคคล	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
				ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
		๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมดิจิทัล	๓. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะดิจิทัล	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
			๔. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
		๓. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง	๕. จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งสำคัญของกรม		๑ เรื่อง (ระดับ ๕)					กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			๖. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาระดับบุคคล	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
				ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาระดับบุคคล		ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
		๔. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้	๗. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมมีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	กพร. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	

ร่าง - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑			
๔. ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ	๑. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ โดยเน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และเป็นธรรม	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)					๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	กบ	
				ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กบ		
				จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	กบ		
		๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ	๒. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม	๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษา วินัยของข้าราชการ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำและทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
					ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
					ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการร้องเรียนด้าน พฤติกรรม และการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน ร้อยละ ๑	ไม่เกิน ร้อยละ ๑	ไม่เกิน ร้อยละ ๑	ไม่เกิน ร้อยละ ๑	ไม่เกิน ร้อยละ ๑	กบ./กม. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	

ร่าง - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมเสริมสร้างสุข บุคลากรผูกพันองค์กร	๕. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น	๑. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น	๑. การปรับปรุงกระบวนการงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด	จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	กพร. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
			๒. การสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	การปรับปรุงหลักเกณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)					กบ./กม.	
		๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	กบ.	
			๔. การสำรวจความต้องการรับบริการสวัสดิการของบุคลากรกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)						กบ.
				๕. การปรับปรุงบริการสวัสดิการที่หลากหลาย	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา/ปรับปรุงบริการสวัสดิการ		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ, สำนักงานเลขานุการกรม (๒๕๖๖). รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ. ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖.

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๖). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ.
นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการ
เป็นระบบราชการ ๔.๐. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก [https://palad.mof.go.th/th/
view/attachment/file/คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ
๔.๐.pdf](https://palad.mof.go.th/th/view/attachment/file/คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐.pdf)

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๔๙). คู่มือการจัดทำแผน
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลิฟวิ้ง.
(หน้า ๕ - ๘)