



แผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมกิจการผู้สูงอายุ

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

โดย

สำนักงานเลขาธิการ
กรมกิจการผู้สูงอายุ



คำนำ

กรมกิจการผู้สูงอายุ เป็นองค์กรหลักของภาครัฐในการกำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนภารกิจด้านผู้สูงอายุของประเทศ มีนโยบายที่เน้นการส่งเสริม พัฒนา ค้ำครองผู้สูงอายุไทย การจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน รวมถึงบูรณาการการขับเคลื่อนภารกิจด้านผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุในสังคมไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทรัพยากรสำคัญขององค์กรที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คือ "ทรัพยากรบุคคล" ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนงานด้านการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ จึงมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมต้องมีแผนงานเพื่อการบริหารและส่งเสริมการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (Quality of life) แก่บุคลากรของกรม เพื่อสรรหา ดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้กรมดำเนินการได้สำเร็จตามภารกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้สูงอายุในสังคมไทย กรมจึงตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคล ให้มีความเป็นระบบ สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง การให้บริการมีความเป็นธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า บุคลากรทุกระดับมีศักยภาพก้าวหน้าทันกับสถานการณ์การทำงานในบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ ตลอดจนมีการจัดการที่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น กรมกิจการผู้สูงอายุ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) ขึ้น เพื่อกำกับทิศทางการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ครอบคลุมการสรรหา รักษา พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจของกรม โดยมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ตลอดจนเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMOA) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมกิจการผู้สูงอายุ
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
๑. ที่มาและความสำคัญ	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)	๒
๔. ความเชื่อมโยงกับแนวคิด นโยบายและแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง	๒
๔.๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๔.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร	๕
๔.๓ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง	๗
๕. การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ	๑๔
๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)	๑๗
แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)	๒๑
เอกสารอ้างอิง	๒๗

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

๑. ที่มาและความสำคัญ

ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยเน้นให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร ให้มีความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก พัฒนาการความรู้ เสริมสร้างแรงจูงใจ และรักษาคน องค์กรจึงต้องบริหารจัดการและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหา มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และก้าวทันกับสถานการณ์การทำงานในบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ "ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง" ตลอดจนมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของระบบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในภาพรวม ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันตามบริบทและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว

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

๒. วัตถุประสงค์

กรมมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากรกรม เพื่อสนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

๓. กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

๑. ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์
สร้างความผูกพันและความผูกพันของกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖
๒. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด นโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
และแผนปฏิบัติราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุ
๓. วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์สภาพของกรมกิจการผู้สูงอายุ สำนวจความคิดเห็นของบุคลากร
กรมกิจการผู้สูงอายุต่อการดำเนินงานทรัพยากรบุคคลในช่วงการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)
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

๔. ความเชื่อมโยงกับแนวคิด นโยบายและแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

กรมกิจการผู้สูงอายุ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดสำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ประกอบด้วยมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร ตลอดจนมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล ภาครัฐที่สำคัญ อันได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาเป็นกรอบสำคัญ เพื่อกำหนดขอบเขตการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม รายละเอียดดังนี้

๔.๑ 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 โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน (Talent Management)

๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) การรักษาไว้ (Retention) ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๔.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากร

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือ “เกณฑ์รางวัลพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)” โดยเชื่อมโยงแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐ กับการวางแผนพัฒนาองค์การ เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวิเคราะห์และปรับปรุงองค์กร ภายใต้การบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับ มิติที่ ๒ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) ซึ่งเน้นให้ส่วนราชการจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและเข้าใจความคาดหวังของประชาชน (Proactive to Customer Needs) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ทันท่วงทีและเกิดประสิทธิผล มีจิตสำนึกในการปรับปรุง ใส่ใจคุณภาพและการให้บริการ ในมุมของผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) ทำงานร่วมกับประชาชนเพื่อนำสู่สัมฤทธิ์ผลของความยั่งยืนและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน (Happy Worker and Happy Citizen) และมิติที่ ๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance) ที่เน้นให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องทิศทางการปรับเปลี่ยนองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการรวมกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้หลากหลายสาขาเข้ามาร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อน (Trans-disciplinary) มีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลเป็นเปิดสู่การเรียนรู้ (Knowledge Worker) บนพื้นฐานความพร้อมเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรมควบคู่กัน (Educability and Ethic Ability)

สำหรับการพัฒนาองค์การด้านทรัพยากรบุคคล เกณฑ์รางวัลพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้กำหนดเป็นประเด็นหลักในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับหมวดสำคัญอื่นของเกณฑ์ดังกล่าว ลำดับต่อไปจะกล่าวถึงสาระสำคัญของหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสาระสำคัญ ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

ระดับพื้นฐาน (Basic) เน้นการวางแผนกำลังคนให้ตรงกับความต้องการ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ มีระบบสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงานที่ตรงกับความถนัดและความต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการโดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

ระดับก้าวหน้า (Advance) ระบบการประเมินผลงานและความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและบรรลยุทธศาสตร์ โดยการประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

ทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) นโยบายการจัดการบุคลากรสนับสนุนการทำงานให้คล่องตัว และปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านที่ ๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

ระดับพื้นฐาน (Basic) การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงานและสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล

ระดับก้าวหน้า (Advance) สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานขององค์กร

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ส่งเสริมความเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง คล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้

ด้านที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ ประกอบด้วย

ระดับพื้นฐาน (Basic) การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม

ระดับก้าวหน้า (Advance) การดำเนินค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร และร่วมมือกันเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน

ด้านที่ ๔ ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย

ระดับพื้นฐาน (Basic) การพัฒนาศักยภาพให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ความรู้ในการทำงานและด้านดิจิทัล และรอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ระดับก้าวหน้า (Advance) ระบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักขององค์กรและเพื่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ระบบการพัฒนาศักยภาพและผู้นำให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ และมีความคิดในเชิงวิฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ "ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง" (เป้าหมายที่ ๒.๑) และมีประเด็นการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลที่สามารถ เชื่อมโยงและรองรับให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	ประเด็นย่อย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่	ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๑ ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๒ ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นย่อยที่ ๔.๒.๓ ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๓ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ	ประเด็นย่อยที่ ๕.๓.๑ ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม ประเด็นย่อยที่ ๕.๓.๒ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น	ประเด็นย่อยที่ ๔.๗.๑ ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓.๒ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เป็นมาตรการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์สำคัญ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพ และศักยภาพของระบบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในภาพรวม ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันตามบริบทและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว ทั้งการบริหารองค์กรที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่เพื่อยกระดับภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์หรือค่านิยม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคลากรภาครัฐที่มีความเป็นมืออาชีพ ประเด็นการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงและรองรับให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ การวางแผนกำลังคน มุ่งเน้นให้ส่วนราชการ วางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ บทบาทภารกิจ ของภาครัฐ ในสถานการณ์ปัจจุบัน	๑) ทบทวนบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และเป้าหมายองค์กร ๒) วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน ๓) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อน ภารกิจและการใช้กำลังคน ๔) วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ๕) วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน ๖) เปรียบเทียบความต้องการด้านกำลังคนกับสภาพกำลังคน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน) ๗) จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๘) ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ๙) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน กำลังคนของส่วน ราชการ และการนำแผน ไปใช้ให้เหมาะสม กับความจำเป็น ตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัด
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>ยุทธศาสตร์</p> <p>การบริหาร</p> <p>ทรัพยากรบุคคล</p> <p>มุ่งเน้นการใช้</p> <p>ทรัพยากรบุคคล</p> <p>อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>และคุ้มค่า</p>	<p>๑) ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการ</p> <p>๒) สำรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่</p> <p>๓) ทบทวนการใช้ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๔) ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงาน</p> <p>๕) เลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสม</p> <p>๖) รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ.ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ</p> <p>๑) ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมดและไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี</p> <p>๒) อัตราการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่ใช้ในการบรรจุสำหรับอัตราข้าราชการตั้งใหม่ลดลง</p>

ยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะ ของบุคลากรภาครัฐ พร้อมรองรับ การปฏิบัติงาน ภายใต้วิถีใหม่	<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> การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)</p> <p>๒) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap)</p> <p>๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p><u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๑) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์</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>

๔.๓.๓ แผนปฏิบัติการกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๓.๓.๑ วิสัยทัศน์กรมกิจการผู้สูงอายุ

เป็นองค์กรชั้นนำด้านนโยบายและนวัตกรรมทางสังคมด้านผู้สูงอายุ
สู่สังคมสูงวัยคุณภาพ

๔.๓.๓.๒ พันธกิจ

- ๑) เตรียมความพร้อมทุกมิติเพื่อรองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ
- ๒) พัฒนานโยบาย มาตรการ กลไก รองรับสังคมสูงวัยคุณภาพ

- ๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๔) บูรณาการระบบบริหารองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้รองรับสังคมสูงวัย

คุณภาพ

๔.๓.๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

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

๔.๓.๓.๔ เป้าประสงค์

- ๑) ภาคิเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ
- ๒) ผู้สูงอายุมีศักยภาพเป็นพลังของสังคม
- ๓) มีการขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ กลไก และพันธกรณีทั้งในระดับชาติและนานาชาติรองรับสังคมสูงวัยระดับสุดยอด
- ๔) ผู้สูงอายุได้รับการดูแลค้ำครองพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงสวัสดิการสังคมตามมาตรฐาน
- ๕) องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง

๔.๓.๓.๕ ตัวชี้วัดภาพรวม

- ๑) ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒) ภาคิเครือข่ายมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยและพัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน
- ๓) นโยบาย มาตรการ กลไก ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๓.๓.๖ ความเชื่อมโยงพันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้แบบบูรณาการ เน้นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ และพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังตาราง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
พันธกิจที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมประชากรรองรับสังคมสูงอายุ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสังคมสูงวัย	๑) ภาคิเครือข่าย มีส่วนร่วมในการ เตรียมความพร้อม รองรับสังคมสูงอายุ อย่างมีคุณภาพ ๒) ผู้สูงอายุมี ศักยภาพเป็นพลัง ของสังคม	๑) จำนวนภาคิเครือข่ายที่ร่วม พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และ เตรียมความพร้อมรองรับสังคม สูงอายุ ๒) ร้อยละของผู้สูงอายุที่เข้าร่วม กิจกรรมทางสังคมเพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง ๓) ร้อยละของผู้สูงอายุที่มี ศักยภาพ ต้องการทำงาน มีงาน ทำทั้งในระบบและนอกระบบ เพิ่มขึ้น (นิยามการทำงานทำ และการวัดรายได้)	๑) พัฒนามาตรการ กลไก สร้างและส่งเสริมความร่วมมือ กับภาคิเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อน การเตรียมความพร้อมรองรับ สังคมสูงวัย ๒) สร้างการมีส่วนร่วม และ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุและ ครอบครัวรองรับสังคมสูงวัย ๓) ผลักดันการสร้างความ มั่นคงทางรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ (อาชีพ การมีงานทำ มีรายได้ ความมั่นคงทางการเงิน การออม)

พันธกิจที่ ๒ ผลักดัน นโยบาย มาตรการ กลไก และเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนานโยบาย มาตรการ กลไก และ ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ	มีการขับเคลื่อน นโยบาย มาตรการ กลไก และ พันธกรณีทั้งใน ระดับชาติและ นานาชาติรองรับ สังคมสูงวัยระดับ สุดยอด	๑) จำนวนนโยบาย มาตรการ กลไกระดับชาติที่มีการ ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ๒) มีการสร้างความร่วมมือเชิง นโยบาย มาตรการ กลไกด้าน ผู้สูงอายุในระดับนานาชาติ	พัฒนากฎหมาย นโยบาย และ พันธกรณีทั้งในระดับชาติและ นานาชาติรองรับสังคมสูงวัย
--	---	--	---

พันธกิจที่ ๓ ค้ำครอง ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ ให้เข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการ ค้ำครอง และพิทักษ์ สิทธิเพื่อยกระดับ	ผู้สูงอายุได้รับการ ดูแลค้ำครองพิทักษ์ สิทธิและเข้าถึง	๑) จำนวนผู้สูงอายุได้รับการ ดูแลค้ำครองพิทักษ์สิทธิและ เข้าถึงสวัสดิการสังคมตาม มาตรฐาน	๑) ยกระดับศูนย์พัฒนาการจัด สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ให้เป็นต้นแบบ
--	--	--	---

ประเด็นยุทธศาสตร์
คุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ
ทุกมิติ

เป้าประสงค์
สวัสดิการสังคม
ตามมาตรฐาน

ตัวชี้วัด
๒) จำนวนมาตรฐานด้าน
ผู้สูงอายุที่มีการขับเคลื่อนสู่การ
ปฏิบัติ

กลยุทธ์
๒) ผลักดันและขับเคลื่อน
มาตรฐานการดำเนินงานด้าน
ผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติในระดับ
หน่วยงาน/พื้นที่
๓) ร้อยละความสำเร็จในการ
พัฒนากลไก ส่งเสริมสวัสดิการ
และคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ
เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
ของผู้สูงอายุในระดับพื้นที่

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาองค์กร และทรัพยากรการบริหารงาน องค์กรความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่ม
ประสิทธิภาพระบบ
การบริหารองค์กรและ
พัฒนาองค์ความรู้แบบ
บูรณาการ

องค์กรมีระบบการ
บริหารจัดการที่มี
ประสิทธิภาพสอดคล้อง
รับกับสถานการณ์
และการ
เปลี่ยนแปลง

๑) จำนวนองค์ความรู้และ
นวัตกรรมทางสังคมที่ได้รับการ
พัฒนาเพื่อรองรับสังคมสูงวัย
คุณภาพ
๒) จำนวนข้อเสนอจากการ
ติดตามประเมินผลที่นำมาใช้
ในการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ
๓) ร้อยละของบุคลากรได้รับการ
พัฒนาสมรรถนะตาม
แผนพัฒนาบุคลากร
๔) ร้อยละความสำเร็จในการ
พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการองค์กร
๕) จำนวนฐานข้อมูลด้าน
ผู้สูงอายุที่เชื่อมโยงกับ
หน่วยงานภายนอก

๑) พัฒนาองค์ความรู้และ
นวัตกรรมทางสังคมรองรับ
สังคมสูงวัยคุณภาพ
๒) พัฒนาระบบการติดตาม
และประเมินผล เพื่อการพัฒนา
งานด้านผู้สูงอายุ
๓) พัฒนาศักยภาพของ
บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ
๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการ
องค์กรให้มีประสิทธิภาพ
๕) พัฒนาและเชื่อมโยง
ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ
ด้านผู้สูงอายุ

๕. การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ

กรมกิจการผู้สูงอายุ มีหนังสือที่ พม ๐๔๐๑/ว ๑๘๔๗๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ มอบหมายให้ สำนักงานเลขานุการกรม ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ระหว่างวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ โดยมีข้าราชการ (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป) พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุ ร่วมตอบแบบสำรวจดังกล่าว จำนวน ๒๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๘ ของบุคลากรทั้งหมด เพื่อรับทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อนโยบาย ระบบงาน กระบวนการและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ ครอบคลุมสาระสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลหลากหลายสาขา ได้แก่ นโยบาย ระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมความก้าวหน้า การพัฒนาและการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการศึกษาดังกล่าวได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ผลต่าง (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
๔. ระบบการหมุนเวียนงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลาย	๓.๙๙	๓.๖๕	๐.๓๔
๕. การมีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการปฏิบัติงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระตือรือร้นการทำงาน	๔.๐๖	๓.๗๓	๐.๓๓
๖. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	๔.๐๔	๓.๗๑	๐.๓๓
๗. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานที่เหมาะสมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่	๔.๐๕	๓.๗๒	๐.๓๓

ประเด็น	ระดับ ความสำคัญ	ระดับ สถานะปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๘. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	๔.๑๐	๓.๗๘	๐.๓๒
๙. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๙๕	๓.๖๔	๐.๓๑
๑๐. การบริหารกำลังคนต่อเนื่องเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กร	๓.๘๙	๓.๖๐	๐.๓๐
๑๑. ระบบข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย สามารถใช้งานได้อย่างจริงจัง	๔.๐๗	๓.๗๗	๐.๓๐

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าข้อจำกัดด้านอัตรากำลังเป็นประเด็นสำคัญที่บุคลากรให้ความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากกรมกิจการผู้สูงอายุมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ๑๖๙ อัตรา กรอบพนักงานราชการที่สามารถจ้างได้ ๑๙๘ อัตรา และลูกจ้างประจำ ๒๘ อัตรา รวม ๓๙๕ อัตรา (ข้อมูล ณ พฤศจิกายน ๒๕๖๕) รับผิดชอบภารกิจทั้งด้านนโยบายและด้านปฏิบัติการ ตลอดจนภารกิจการบูรณาการจัสติสการสังคมร่วมกับท้องถิ่น และชุมชน เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ เมื่อเทียบสัดส่วนของผู้สูงอายุ หรือสัดส่วนพื้นที่ให้บริการ เจ้าหน้าที่ ๓ คน ต่อพื้นที่ให้บริการ ๑ จังหวัด (อัตรากำลังราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ๒๖๓ อัตรา) ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานบริการในรูปแบบสถาบัน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวจะถูกกลดทอนลง ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทุกภารกิจของกรม

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

๑) ควรมีการจัดทำแผนด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเริ่มจากมีการดำเนินการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และจัดทำแผนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร และดำเนินการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างของบุคคลทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เทคโนโลยี) ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่นและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

๒) กรมควรมีการทบทวน วางแผน และบริหารอัตรากำลัง (Workforce) ให้มีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓) กรมควรมีการศึกษาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุ้มค่า สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเชื่อมโยงการบริหารค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ทักษะ และความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการได้

๔) กรมควรมีการศึกษาทิศทางการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันและแผนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรม (Development Plan) ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่กระตือรือร้น เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลครอบคลุมความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร กำหนดมาตรการและแนวทางการหมุนเวียนงานอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน ฝึกอบรมเพื่อประสิทธิผลของการพัฒนางานขององค์กร รวมทั้งควรมีการเตรียมระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Coaching and Mentoring) เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรใหม่ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และครอบครัวระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วย

๕) กรมควรมีการทบทวนและพิจารณากำหนดมาตรการและแนวทางการหมุนเวียนงานอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน ฝึกอบรมเพื่อประสิทธิผลของการพัฒนางานขององค์กร

๖) กรมควรมีการศึกษา ทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสาขาของส่วนราชการ โดยเบื้องต้นอาจเริ่มดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลักของกรม และขยายสู่สายงานอื่นให้ครบถ้วน รวมทั้งทบทวนและจัดทำแผนการบริหารกำลังคนต่อเนื่อง หรือแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งสำคัญของกรมที่มีแนวโน้มขาดแคลน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมานั้นต้องดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการ

๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ โดยใช้หลักการศึกษาเชิงวิจัยเอกสาร (Documentary Research) รวบรวมนโยบาย มาตรการ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ของกรมกิจการผู้สูงอายุที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และได้จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) โดยมีหนังสือที่ สลก./ว ๗๐๐๙ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ขอความร่วมมือบุคลากรในสังกัด กรมกิจการผู้สูงอายุ ทั้งจากส่วนกลาง และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๙ – ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม ได้นำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มีรายละเอียดดังหน้าถัดไป

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)**

วิสัยทัศน์ บริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว เสริมพลังทุนมนุษย์ในองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารกำลังคนเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม

เป้าประสงค์ กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์

โดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนกำลังคน และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ (ด้านที่ ๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ) ในการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

- 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

โดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ (ด้านที่ ๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ และด้านที่ ๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์) และแผนการปฏิบัติราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ ในการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ตัวชี้วัด**
๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล
 ๒. ร้อยละของข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วน ถูกต้อง
 ๓. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล
 ๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์**
๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
 ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริการให้เข้าถึงได้รวดเร็ว ถูกต้อง
 ๓. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

โดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล) มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ (ด้านที่ ๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร) และแผนการปฏิบัติราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ ในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- 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

โดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (ด้านที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ) ในการส่งเสริมความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์**
๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทางที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ
 ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาสภาพแวดล้อม เสริมสร้างสุข บุคลากรผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น

โดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (ด้านที่ ๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ) ในการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนของหน่วยงานสังกัดกรมที่มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ
 ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
 ๓. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อกรมกิจการผู้สูงอายุ
- กลยุทธ์**
๑. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น
 ๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
 ๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)

วิสัยทัศน์	บริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว เสริมพลังทุนมนุษย์ในองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ				
พันธกิจ	1. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุไปสู่เป้าหมาย 2. พัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ภายใต้หลักธรรมาภิบาล		3. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเท่าทันการเปลี่ยนแปลง 4. พัฒนาบรรยากาศในองค์กรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและยกระดับความผูกพันของบุคลากร		
ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารกำลังคน เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระบบทรัพยากรบุคคลของกรม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับธรรมาภิบาล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาสภาพแวดล้อม เสริมสร้างสุข บุคลากรผูกพันองค์กร
เป้าประสงค์	กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคน เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์	กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม	บุคลากรมีกรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงาน เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	กรมมีการดำเนินงาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น
กลยุทธ์	1. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับ แนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง 2. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร 3. ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าของ ตำแหน่งสำคัญเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์	1. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 2. ปรับปรุงกระบวนการบริการให้เข้าถึงได้รวดเร็ว ถูกต้อง 3. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	1. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม 2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 และสังคมดิจิทัล 3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง 4. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้	1. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทาง ที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษา วินัยของข้าราชการ	1. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น 2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3. ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ
ตัวชี้วัด	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน และการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับความ จำเป็นตามภารกิจ 2. ร้อยละอัตราว่างของข้าราชการ 3. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่งของส่วน ราชการ 4. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและ ปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่ง สำคัญของกรม	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละของข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วน ถูกต้อง 3. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุง กระบวนการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล 4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยี รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	1. จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการ ร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการปฏิบัติงาน	1. จำนวนของหน่วยงานสังกัดกรมที่มีการ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการงาน 2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต 3. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรต่อกรมกิจการผู้สูงอายุ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 -2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
					2567	2568	2569	2570	2571		
1. พัฒนาระบบบริหารกำลังคน เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม	1. กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์	1. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	1. การจัดทำแผนอัตรากำลังของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังของกรม	1 เรื่อง (ระดับ 5)					1 เรื่อง (ระดับ 5)	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			2. การจัดทำกรอบพนักงานราชการรอบที่ 6 (พ.ศ. 2568 - 2571)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบพนักงานราชการ รอบที่ 6 (พ.ศ. 2568 -2571)	1 เรื่อง (ระดับ 5)					1 เรื่อง (ระดับ 5)	กบ
			3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจและยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	(1) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ/วิชาการ/ทั่วไป	2 เรื่อง (1 ตำแหน่ง/ 1 คำขอ)	2 เรื่อง (1 แผน/ 3 ตำแหน่ง)	1 ตำแหน่ง (ระดับ 5)	1 ตำแหน่ง (ระดับ 5)	1 ตำแหน่ง (ระดับ 5)	กบ (กยพ./สศส./สกก.)
					(2) การขอกำหนดตำแหน่งตั้งใหม่			1 เรื่อง (ระดับ 5)			กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
					4. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานครบถ้วนทุกตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน		1 เรื่อง (ระดับ 5)			
				ระดับความสำเร็จของการจัดทำบัญชีความรู้ ทักษะสมรรถนะรายตำแหน่ง				1 เรื่อง (ระดับ 5)			กบ
			2. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร	5. การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	ร้อยละอัตรารว่างของข้าราชการ	อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5	อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5	อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5	อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5	อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5	กบ
			3. ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งสำคัญเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์	6. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสำคัญของกรม			1 เรื่อง (ระดับ 5)			กบ.

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 -2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569	2570	2571	
2. พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคลของกรม	2. กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม	1. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1. การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบ SEIS และ DPIS 6	ร้อยละของข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง หรือ ร้อยละของข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กบ.
			2. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการ		1 เรื่อง (ระดับ 5)			1 เรื่อง (ระดับ 5)	กบ
			3. การจัดทำคู่มือการใช้บริการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการ		1 เรื่อง (ระดับ 5)			1 เรื่อง (ระดับ 5)	กบ
			4. การทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	กบ
		3. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	5. การปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการเชื่อมโยงการลากับระบบ DPIS 6	1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง			กบ
				1) การปรับปรุงระบบการเชื่อมโยงการลากับระบบ DPIS 6	ระดับ 5					
				2) การจัดทำแนวทางและกำหนดสิทธิบุคคลในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ DPIS 6		ระดับ 5				กบ
				3) การจัดทำแนวทางและการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS 6		ระดับ 5	ระดับ 5			กบ
				ร้อยละของบุคลากรที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS 7			ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กบ
		6. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	กบ	

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 -2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
					2567	2568	2569	2570	2571		
3. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3. บุคลากรมีกรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	1. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม	1. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	กบ/กลุ่มจริยธรรม	
			2. การจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาระดับบุคคล		ร้อยละ 50	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)		
		2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสังคมดิจิทัล	3. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลง		ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีแผน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีแผน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีแผน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มีแผน	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะดิจิทัล	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
				4. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ หรือทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
		3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง	5. จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งสำคัญของกรม			1 เรื่อง (ระดับ 5)				กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				6. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาระดับบุคคลตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า				ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงเงื่อนไข	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงเงื่อนไข	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า				ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีแผน	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีแผน	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
		4. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้	7. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมมีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	กพร. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 -2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
					2567	2568	2569	2570	2571		
4. ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4. กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	1. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทางที่เป็นธรรม เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ	1. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ โดยเน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และเป็นธรรม	1 เรื่อง (ระดับ 5)				1 เรื่อง (ระดับ 5)	กบ	
				ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กบ	
				จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่เกิน 2 เรื่อง	ไม่เกิน 2 เรื่อง	ไม่เกิน 2 เรื่อง	ไม่เกิน 2 เรื่อง	ไม่เกิน 2 เรื่อง	กบ	
		2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ	2. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 เรื่อง (ระดับ 5)	1 เรื่อง (ระดับ 5)	1 เรื่อง (ระดับ 5)	1 เรื่อง (ระดับ 5)	1 เรื่อง (ระดับ 5)	1 เรื่อง (ระดับ 5)	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	กบ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
				ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการร้องเรียนด้าน พฤติกรรม และการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน ร้อยละ 1	ไม่เกิน ร้อยละ 1	ไม่เกิน ร้อยละ 1	ไม่เกิน ร้อยละ 1	ไม่เกิน ร้อยละ 1	กบ./กม. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 -2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569	2570	2571	
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมเสริมสร้างสุข บุคลากร ผู้ก้ำนองค์กร	5. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น	1. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น	1. การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด	จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	กพร. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			2. การสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	การปรับปรุงหลักเกณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	1 เรื่อง (ระดับ 5)					กบ./กม.
		2. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	กบ.
		3. ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ	4. การสำรวจความต้องการรับบริการสวัสดิการของบุคลากรกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร	1 เรื่อง (ระดับ 5)					กบ.
			5. การปรับปรุงบริการสวัสดิการที่หลากหลาย	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา/ปรับปรุงบริการสวัสดิการ		1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	กบ.

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (๒๕๖๖). แผนปฏิบัติการราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐). สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/download/laws/th/๑๖๙๑๗๓๙๖๕๙-๘๔๕_๐.pdf. เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

กรมกิจการผู้สูงอายุ, สำนักงานเลขานุการกรม (๒๕๖๖). รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/th/news_hr/๑/๔๑๖ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

กรมกิจการผู้สูงอายุ, สำนักงานเลขานุการกรม (๒๕๖๖). เอกสารผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑). เอกสารไม่เผยแพร่

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

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก https://palad.mof.go.th/th/view/attachment/file/คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ_๔.๐.pdf

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๔๙). คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง *HR Scorecard*. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลิฟวิง. (หน้า ๕ - ๘)