

**แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)**

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

บริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว เสริมพลังทุนมนุษย์ในองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล  
เพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ

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

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารกำลังคนเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม**

**เป้าประสงค์** กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์

- กลยุทธ์**
๑. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
  ๒. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร

**โครงการ/กิจกรรมหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจและยุทธศาสตร์
๒. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานครบถ้วนทุกตำแหน่ง
๓. การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคลของกรม**

**เป้าประสงค์** กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม

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

### โครงการ/กิจกรรมหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร ในระบบ SEIS และ DPIS ๖
๒. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่บุคลากร
๓. การจัดทำคู่มือการใช้บริการด้านทรัพยากรบุคคล
๔. การปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล
๕. การลาราชการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๖. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

**เป้าประสงค์** บุคลากรมีรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

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

### โครงการ/กิจกรรมหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม
๒. การจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล (IDP)
๓. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล
๔. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
๕. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรม

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**เป้าประสงค์** กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

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

### โครงการ/กิจกรรมหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
๒. การจัดทำแผนด้านคุณธรรมจริยธรรม และแผนป้องกันและต่อต้านการทุจริตของกรม
๓. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนรอบ ๖ และ ๑๒ เดือน
๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของข้าราชการ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาสภาพแวดล้อม เสริมสร้างสุข บุคลากรผูกพันองค์กร**

**เป้าประสงค์** บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น

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

**โครงการ/กิจกรรมหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

๑. การปรับปรุงกระบวนการงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
๓. การปรับปรุงบริการสวัสดิการที่หลากหลาย

## แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กมกกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาระบบบริหารกำลังคนเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม	๑. กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์	๑. ทบทวนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๑.๑ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจและยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ/วิชาการ/ทั่วไป	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กณ./สคส./สชก.)
			๑.๒ การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานครบถ้วนทุกตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	๔๖,๐๐๐	ก.พ. - มี.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร	๒.๑ การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	ร้อยละอัตราว่างของข้าราชการ	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
				ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาบุคลากร (ขรก./พรง)	ระดับ ๕	๑๕๐,๐๐๐ (เงินนอกงบประมาณ)	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคลของกรม	๒. กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อ การใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม	๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑ การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร ในระบบ SEIS และ DPIS ๖	ร้อยละของข้อมูลในระบบที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
			๒. ปรับปรุงกระบวนการบริการให้เข้าถึงได้รวดเร็ว ถูกต้อง	๒.๑ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘
		๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร		๓.๑ การปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๒๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘
			๒.๒ การจัดทำคู่มือการใช้บริการด้านทรัพยากรบุคคล		ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการ	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘
			๓.๑ การปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและกำหนดสิทธิบุคคลในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล ในระบบ DPIS ๖	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
				ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS ๖	ระดับ ๕	๑,๘๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
				ร้อยละบุคลากรที่เข้าใช้งานระบบ DPIS	ร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
				๓.๒ การลาราชการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่เข้าใช้งานการลาราชการผ่านระบบออนไลน์	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ/ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
				๓.๓ การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๓. บุคลากรมีกรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๑. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม	๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมคุณธรรมของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.พ. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล/กลุ่มงานจริยธรรม	
			๑.๒ การจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาระดับบุคคล	ร้อยละ ๕๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
				ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมดิจิทัล	๒.๑ การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะดิจิทัล	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			๒.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ หรือทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
		๓. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้	๓.๑ การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมมีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
๔. ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทางที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ	๑.๑ การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
				จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ	๒.๑ การจัดทำแผนด้านคุณธรรม จริยธรรม และแผนป้องกันและต่อต้านการทุจริตของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนด้านคุณธรรมจริยธรรม และแผนป้องกันและต่อต้านการทุจริตระดับกรม	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	๗๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.พ. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)
			๒.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนรอบ ๖ และ ๑๒ เดือน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน ร้อยละ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
			๒.๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของข้าราชการ	จำนวนข้อความรู้เกี่ยวกับนิยาม ข้อควรปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการที่เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	๖ เรื่อง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
				ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมเสริมสร้างสุข บุคลากรผูกพันองค์กร	๕. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น	๑. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น	๑. การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด	จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	ร้อยละ ๕๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
		๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม						
			๒.๑ กิจกรรมสำนักงานสีเขียว	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว Green Office อย่างต่อเนื่อง	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มการคลังและพัสดุ	
			๒.๒ กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	กลุ่มอำนวยการ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	
		๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ	๓. การปรับปรุงบริการสวัสดิการที่หลากหลาย	๓.๑ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค - มี.ค. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
				๓.๒ ออกกำลังกาย	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ/กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
				๓.๓ โครงการร่วมบริจาคโลหิตกับ สป.พม.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ธ.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล