



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมกิจการผู้สูงอายุ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวบุษยา ใจสว่าง)

รองอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายมานพ สุวรรณโร

ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 02642 45337-8 ต่อ 214

มือถือ 0929039898

อีเมล hrteam.dop@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2562

ถึงปี พ.ศ.
2566

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง
https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1561855551-226_0.pdf

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุนรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุนรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

มีการนำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS เวอร์ชัน 6.0) ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ และให้บุคลากรสามารถตรวจสอบประวัติ และผลการเลื่อนเงินเดือน ผ่านระบบได้

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

นำผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับปรุงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกรมกิจการผู้สูงอายุ เรื่อง กำหนดจำนวนครั้งการมาทำงานสาย (มาสายเกิน 12 ครั้ง จะไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน)

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

การวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนคุณภาพ (Planning) การสรรหาและคัดเลือก (Recruiting & Selecting) การพัฒนาและสั่งสมประสบการณ์อย่างเป็นระบบ (Developing) และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Monitoring & Evaluating) ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการ

- คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้
- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 - 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 - 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 - 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ				✓	
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		✓			
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด		✓			
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้		✓			
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น		✓			
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		✓			
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนายุทธศาสตร์ สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น		✓			
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น		✓			

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	- กรมกิจการผู้สูงอายุ ได้พัฒนาระบบ วันลาและระบบลงเวลาปฏิบัติราชการ ของพนักงานราชการและลูกจ้างด้วยการสแกนลายนิ้วมือและการบันทึก การอนุมัติวันลาผ่านระบบอินทราเน็ต

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

ได้รับอนุมัติการจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติม ตามการขอทำความตกลงกับสำนักงานประมาณ จำนวน 14 อัตรา

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)
การขออัตรากำลังเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

อัตรากำลังของบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากการบริหารราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุจะประกอบด้วย ราชการส่วนกลางและราชการส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค โดยราชการส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาคมีศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ (ศพส.) จำนวน 12 แห่ง ลักษณะงานเป็นการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุทั้งใน ศพส. และทำงานร่วมกับชุมชน โดย ศพส.บางแห่ง มีข้าราชการเพียง 1 อัตรา เมื่อข้าราชการดังกล่าว โอน ย้าย ลาออก จะประสบปัญหาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

สนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานในฐานะหน่วยงานหลักด้านผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ปัญหาอุปสรรค

1. ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จะต้องสำรวจความต้องการของบุคลากร และนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหานั้นมากำหนดเป็นแผนการฝึกอบรมเพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง
2. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เมื่อบุคลากรนั้นมีความตระหนักที่อยากจะพัฒนาตนเองแล้วก็จะให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วมการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดีการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภายในองค์กร จะต้องมีการพัฒนาคนโดยเริ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด หรือการปรับทัศนคติของบุคลากรจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ
2. การพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน กรณีการจัดฝึกอบรมจะต้องสร้างบรรยากาศให้ไม่น่าเบื่อ สร้างความเป็นกันเองกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
3. นำเอาเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำมาต่อยอดในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ควรจะมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ หรือ ฝึกอบรมบุคลากรผ่านทางระบบออนไลน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ รวมถึงจะต้องมีการปรับรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะต้องมีการติดตามประเมินที่เป็นรูปธรรม

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	0	9	0

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	7
2. พนักงานราชการ	2
รวม	9

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2566
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	142,038,986.70
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	358
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	396,756.95
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	52386.12
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	15
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	3,492.41

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	7	58	20
ดีมาก	0	1	26	6
ดี	0	0	3	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
กรมกิจการผู้สูงอายุ

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง														รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง		ปง/ชง
1	นักบริหาร	1	2														3
2	ผู้อำนวยการ			1	8												9
3	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี															9	9
4	เจ้าพนักงานธุรการ															20	20
5	เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด															5	5
6	นักกายภาพบำบัด										2						2
7	นักจัดการงานทั่วไป										9						9
8	นักพัฒนาสังคม						1	14			36						51
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน										1						1
10	นักวิชาการเงินและบัญชี							1			2						3
11	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							1			1						2
12	นักวิชาการพัสดุ										1						1
13	นักสังคมสงเคราะห์							5			26						31
14	นิติกร							1			4						5
15	นักทรัพยากรบุคคล										3						3
16	พยาบาลเทคนิค															1	1
17	พยาบาลวิชาชีพ										6						6
18	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม															8	8
	รวม	1	2	1	8	0	1	22	0	0	91	0	0	0	0	43	169

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

กรมกิจการผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภารกิจ	๑. ทบทวนตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	- ปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ตรงกับความจำเป็นภารกิจ - ทบทวนอัตรากำลัง และสรรหาตำแหน่งที่ว่าง	- อัตรากำลังของบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน	- กรมควรทบทวนบทบาทภารกิจให้ชัดเจน เพื่อทบทวนตำแหน่งให้ตรงกับความจำเป็น
	๒. สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	- บุคลากรให้ความเห็นต่อการดำเนินงาน HR กรม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ (ร่าง) HR Strategic plan		
	๓. จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๖๗ - ๗๑)	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	- มี (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๖๗ - ๗๑)		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบทรัพยากรบุคคล	๑. ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	- มีหนังสือแจ้งบุคลากรเพื่อตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS จำนวน ๒ ครั้ง และปรับปรุงข้อมูลในระบบให้มีความถูกต้อง (กรณีมีบุคลากรทักท้วง)	- บุคลากรบางส่วนยังไม่ได้เข้าใช้บริการระบบ DPIS ทำให้ข้อมูลบุคลากรในระบบยังไม่ครบถ้วน	- ประสานกอง/กลุ่ม/ศูนย์ เพื่อกำกับให้บุคลากรเข้าใช้งานระบบ
	๒. ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิประโยชน์และระบบทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	- มีการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ เช่น ทูตต่างๆ สวัสดิการต่างๆ ผ่านหนังสือเวียน เว็บไซต์กรม ระบบ Intranet และ Application line -กรม		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	- กำหนดเกณฑ์อื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อใช้พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร (กำหนดวันมาทำงานสาย ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน)	- บุคลากรที่รับผิดชอบไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ	- ควรบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้องหรือจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลอย่างครอบคลุมสาระสำคัญเพื่อลดความซ้ำซ้อน
	๒. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	- สำรวจและรายงานผลการพัฒนาบุคลากรของกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ประชาสัมพันธ์โครงการ กิจกรรมการฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์กรม Intranet และ Application line กรม		

ยุทธศาสตร์/ประเด็น	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก Competency-Based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. การประชุมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และการทุจริตภาครัฐ	กลุ่มงานจริยธรรม	๗,๖๐๐	- อบรมให้ความรู้แบบ Onsite และ Online มีผู้เข้าร่วมคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน (ส่วนกลาง) จำนวน ๗๖ คน	- บุคลากรที่รับผิดชอบไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ	- ควรบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้องหรือจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลอย่างครอบคลุมสาระสำคัญเพื่อลดความซ้ำซ้อน
	๒. การประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์แนวทางการดำเนินงานประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี	กลุ่มงานจริยธรรม	-	- ประชุมชี้แจงให้กอง/กลุ่ม/ศูนย์ทราบ - แจกหนังสือเวียน และประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ - รายงานติดตามผลผ่านการประชุมประจำเดือนกรม		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างสุขแก่บุคลากรกรม	๑. กิจกรรมส่งเสริมสุขแก่บุคคลากร	กอง/กลุ่ม/ศูนย์	-	- จัดกิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี - จัดกิจกรรมเสริมความรู้การวางแผนการเงิน - กิจกรรม ๕ ส. - พัฒนาพื้นที่สีเขียวในหน่วยงาน	- ไม่มี	- ไม่มี

ปัญหาอุปสรรค :- อัตรากำลังของบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากการบริหารราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุจะประกอบด้วย ราชการส่วนกลางและราชการส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค โดยราชการส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาคมีศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ (ศพส.) จำนวน ๑๒ แห่ง ลักษณะงานเป็นการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุใน ศพส. และทำงานร่วมกับชุมชน โดย ศพส.บางแห่ง มีข้าราชการ เพียง ๑ อัตรา เมื่อข้าราชการดังกล่าว โอน ย้าย ลาออก จะประสบปัญหาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน

แนวทางแก้ไข : กรมหารือและจัดทำข้อมูลไปยังหน่วยงานกลาง คือ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงบประมาณ เพื่อขอรับการจัดสรรพนักงานราชการให้ครบถ้วนตามกรอบ

แบบติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
 กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา บุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม (คน)	ร้อยละ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม	ร้อยละ ของผู้เข้าร่วม ได้รับการพัฒนาตาม เกณฑ์ที่กำหนด	งบประมาณที่ ใช้	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหาร องค์กรและ พัฒนาบุคลากร ให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ ๒๑	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "พัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐของกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อ ขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ ๔.๐"	๑๑-๑๒ พ.ค. ๒๕๖๖	๘๘	-	ร้อยละ ๘๕	๕๒,๐๑๐	กพร.
		๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำตัวชี้วัด และการถ่ายทอดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายระดับองค์กรสู่ ระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖"	๑๔ พ.ย. ๒๕๖๕	๓๘	-	ร้อยละ ๓๐	๑,๓๓๐	กพร.
		๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๗๗	-	ร้อยละ ๘๕	-	กยพ. ,สกก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา บุคลากรให้มี ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพใน สายงาน	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากร กรมกิจการผู้สูงอายุ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะและศักยภาพ ทักษะทัศนคติและ ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานตาม ภารกิจและหน้าที่ความ รับผิดชอบ	๑. โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตร ๑๘ ชั่วโมง	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๒๗	-	ร้อยละของบุคลากรได้เข้า อบรมการดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตร ๑๘ ชั่วโมง	-	สคส.
		๒. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การคลังและ จัดทำการเงิน ประจำปี ๒๕๖๖	เม.ย. ๖๖	๔๘	-	ร้อยละของบุคลากรได้เข้า อบรมมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบการเงิน การคลัง	-	สกก.
		๓. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และจัดทำการเงิน ประจำปี ๒๕๖๖	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๔๘	-	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้ ความเข้าใจใน กฎหมาย ระเบียบการเงิน. การคลัง เพื่อนำไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง	-	สกก.
		๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๔๕	-	ร้อยละของบุคลากรได้รับ การพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล จำนวนอย่างน้อย ๒ หลักสูตร	-	สกก.

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา บุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม (คน)	ร้อยละ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม	ร้อยละ ของผู้เข้าร่วม ได้รับการพัฒนาตาม เกณฑ์ที่กำหนด	งบประมาณที่ ใช้	ผู้รับผิดชอบ
		๕.โครงการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทางพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๓๒	-	ร้อยละของบุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่มือเพิ่มพูนความรู้ตามหลักสูตรแนวทางพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	-	กยผ.
		๖.โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและพัสดุและการจัดทำรายการการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ทุกเดือน	๔๘	-	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบการเงิน การคลัง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีเดือน	-	สลก.
		๗.โครงการสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง โครงการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะบุคลากร “อนาคตกองทุนฯ กับรัฐบาลดิจิทัล” ตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๐ ก.ย. ๖๖	๕๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๓๓,๕๘๐.๘๐	กบพ.
		๘.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ศพส.นพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ "การนำศาสตร์พระราชชา และพระราชดำรัส/พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว"	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	๓๓	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	ศพส.นครพนม
		๙.โครงการ “สร้างสุขจนสุดปลายทาง” ในการพัฒนาศักยภาพของงานสังคมสงเคราะห์ งานพยาบาล และงานพี่เลี้ยง ในการดูแลผู้สูงอายุ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	๓๓	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	ศพส.นครพนม

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา บุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม (คน)	ร้อยละ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม	ร้อยละ ของผู้เข้าร่วม ได้รับการพัฒนาตาม เกณฑ์ที่กำหนด	งบประมาณที่ ใช้	ผู้รับผิดชอบ
		๑๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุและติดตามผลการดำเนินงานโครงการของกองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประจำปี ๒๕๖๖ *หมายเหตุ ปรับแผนการดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางออนไลน์	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๒๕	-	ผู้เข้าร่วมได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับ ๑๐๐%	-	สศส.
		๑๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต	๑๘ ส.ค. ๖๖	๕๒	-	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรมมีวินัยในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน	๑๕,๘๘๐	สลก.
		๑๒. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ (HRD : e Learning)	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๓๖๗	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	ทุกหน่วยงาน
		๑๓. การคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hippos	เม.ย. - มิ.ย. ๖๖	ไม่มีผู้สมัคร	-	-	-	สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการผู้บังคับบัญชา	เพื่อพัฒนาว่าที่ผู้นำขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เขาเห็นบทบาทหน้าที่ และการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างได้ผล	๑. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.)	มิ.ย. - ส.ค. ๖๖	๕	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	สลก.
		๒. หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต (นยปส.)	๔ ต.ค. ๖๖	๒	-	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าอบรม	-	สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อให้บุคลากรได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (องค์กรคุณธรรม)	ก.พ. ๖๖ - ส.ค. ๖๖	๔๕	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	สลก.
		๒. กิจกรรม จิตอาสา - "เราทำความดีด้วยหัวใจ" - ศพส.นพ. "หนึ่งองค์กร หนึ่งความดี"	ส.ค. ๖๖	๗๘	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	สลก. , ศพส.นครพนม
		๓. กิจกรรมส่งเสริมเทิดทูน สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	๓๓	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	ศพส.นครพนม
		๔. โครงการส่งเสริมจริยธรรมนำองค์กร ๙ ปี	๗ มี.ค. ๖๖	๒๐๐	-	ร้อยละ ๑๐๐	๓๘,๔๐๐	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา บุคลากร	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าร่วม (คน)	ร้อยละ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม	ร้อยละ ของผู้เข้าร่วม ที่ได้รับการพัฒนาตาม เกณฑ์ที่กำหนด	งบประมาณที่ ใช้	ผู้รับผิดชอบ
		๕. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่น	ม.ค.๖๖ - มี.ค. ๖๖	๑	-	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการคัดเลือกมีความ ภาคภูมิใจ เป็นแบบอย่าง ให้ข้าราชการอื่นได้ ประพฤติปฏิบัติตาม	-	สลก.
		๖. กิจกรรมการคัดเลือก ๑ คนดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน	มี.ค. ๖๖ - ส.ค. ๖๖	๔	-	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการคัดเลือกมีขวัญ กำลังใจ และความ ภาคภูมิใจ	-	สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา สภาพแวดล้อม องค์กรเพื่อ คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	เพื่อปรับปรุงพัฒนา สภาพแวดล้อมภายใน สถานที่ทำงานให้ สะอาดเป็นระเบียบเพื่อ สร้างความสุขในการ ทำงานของบุคลากร	๑. โครงการ ๕ ส.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๕๖๗	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	ทุกหน่วยงาน
		๒. กิจกรรมคัดแยกขยะ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๕๖๗	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	ทุกหน่วยงาน
		๓. โครงการเกษตรพอดี วิถีพอเพียง	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๔๐	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	ศพส.บ้านบุรีรัมย์
		๔. โครงการสร้างอาชีพเสริมเพิ่มประสบการณ์ชีวิต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๓๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	ศพส.ภูเก็ต
		๕. โครงการป้องกันระดับอค์คิภัย (การป้องกันภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉิน)ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ศพส. บ้านบางละมุง ๙,๑๙๐ บาท - ศพส. สงขลา ๑๒,๙๑๒ บาท	๑ วัน	๘๐	-	ร้อยละ ๑๐๐	๒๒,๑๐๒	ศพส. บ้านบางละมุง ศพส. สงขลา
		๖. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ม.ค. ๖๖	๖๑	-	ร้อยละ ๑๐๐	-	สลก.