

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พัฒนาระบบบริหารกำลังคนเพื่อการบรรลุยุทธศาสตร์กรม	๑. กรมมีตำแหน่งและขนาดกำลังคนเหมาะสม และเพียงพอต่อการบรรลุภารกิจและยุทธศาสตร์	๑. ทบทวนอัตรากำลังกรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังของกรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังของกรม	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	๑๕ ต.ค. - ๒๕ ธ.ค. ๖๖	จำนวน ๑ เรื่อง ๑. กอง/กลุ่ม/ศูนย์ จัดทำข้อมูลภารกิจ อัตรากำลังและความต้องการบุคลากร ๒. สลก. (กบ.) วิเคราะห์ข้อมูลภารกิจ ความจำเป็นของตำแหน่งและอัตราที่เหมาะสม และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการขอรับการจัดสรรบุคลากร (พรก.)	๑. กรมยังไม่มีแบบบรรยายลักษณะงานเพื่อกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน ๒. ลักษณะงานและปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งมีความซ้ำซ้อนของข้อมูล	กรมควรมีการทบทวนงานตามภารกิจและหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน และจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ และสายงาน
			๒. การจัดทำกรอบพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๗ มี.ค. - ๒๔ เม.ย. ๖๗	จำนวน ๑ เรื่อง ขอรับการจัดสรรพนักงานราชการ ตามกรอบ พรก. รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ภายในระยะเวลาที่ สนง. กพ. กำหนด	-	-
			๓. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจและยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	๑ ตำแหน่ง/ ๑ คำขอ	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕ มี.ค. - ๒๘ มี.ค. ๖๗	ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (นักทรัพยากรบุคคล ขพ.)	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		๒. สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร	๔. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	ร้อยละอัตราว่างของข้าราชการ	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕	๑๔๗,๑๖๐	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓ ก.พ. - ๓๐ ก.ย. ๖๗	อัตราว่างข้าราชการร้อยละ ๑๓.๖๑ (ข้อมูล ณ ๒ ต.ค. ๖๗) กรอบตำแหน่งข้าราชการจำนวน ๑๖๙ อัตรา มีอัตราครอง ๑๔๖ อัตรา (เกษียณ ๓ อัตรา / รอกการสรรหา ๑๕ อัตรา / แต่งตั้งเลื่อนระดับ ๕ อัตรา) (ค่าใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ บัญชีการสอบแข่งขันข้าราชการ)	๑. ตำแหน่ง เช่น จพง. ธุรการ /จพง. อาชีวบำบัด มีการโยกย้ายบ่อยไม่สามารถหาทดแทนได้ทันที เปิดสอบมีผู้สมัคร/เข้าสอบน้อย และสละสิทธิ์ ๒. ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างจากการเลื่อนระดับ ไม่สามารถเรียกบรรจุ/รับโอนได้ทันที ต้องรอกระบวนการอ่านผลงานแล้วเสร็จจึงจะมีตำแหน่งว่างเพื่อใช้บริหารได้	๑. ควรมีแผนการประกาศรับโอนตำแหน่งที่มีการโยกย้ายบ่อย หรือหายาก เช่น จพง. ธุรการ / จพง. อาชีวบำบัด ๒. หากเรียกสำนักงาน ก.พ. กรณีตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๑ ปี และดำเนินการสรรหาแล้ว ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงตำแหน่ง
๒. พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบทรัพยากรบุคคลของกรม	๒. กรมมีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อการใช้ประโยชน์ และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ทันสมัย และเป็นธรรม	๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรในระบบ SEIS และ DPIS ๖	ร้อยละของข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง หรือ ร้อยละของข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้อง	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ -๓๐ ก.ย. ๖๗	ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่เข้าใช้งานระบบ SEIS และ DPIS ๖ ได้รับการปรับปรุงให้มีความถูกต้องและครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	บุคลากรบางส่วนยังไม่ได้เข้าใช้งานระบบสารสนเทศ SEIS และระบบ DPIS โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ข้อมูล ณ ๓๐ ก.ย. ๖๗) มีผู้เข้าการใช้งานระบบต่างๆ ดังนี้ ๑. ระบบ SEIS ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระบบ DPIS ร้อยละ ๘๑.๓๖	๑. กรมควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงการเข้าใช้งานระบบ DPIS อย่างต่อเนื่อง ๒. กรมอาจกำหนดการใช้งานระบบ SEIS หรือ DPIS เป็นตัวชี้วัดบังคับระดับบุคคลเพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานรายบุคคล และตรวจสอบข้อมูลมีความถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		๒. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๒. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑ เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	จำนวน ๑ เรื่อง ๑. มีระบบการลาผ่าน intranet ๒. เปิดส่วนของระบบ DPIS ให้บุคลากรบันทึกประวัติการอบรมด้วยตนเอง	- กรณีเชื่อมโยงระบบการลา กับ DPIS ต้องใช้งบประมาณ	- ระบบเดิมสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี ไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน แต่หากกรมพิจารณาว่าควรเชื่อมโยงในระบบเดียวกัน อาจต้องพิจารณางบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม
			๓. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ร้อยละ ๘๗.๔๔ ข้อมูลจากผู้เข้าร่วมอบรม โครงการส่งเสริมวินัยการออม และข้าราชการที่มารายงานตัว รวม ๒๘ ราย	-	ควรมีการประเมินความพึงพอใจ โดยพิจารณาจากงานที่ให้บริการแก่บุคลากร เช่น การทำบัตร การขอหนังสือรับรอง งานบำเหน็จบำนาญ การให้คำแนะนำ การประชุม/สัมมนา เป็นต้น
๓. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๓. บุคลากรมีกรอบความคิดที่ดี มีสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๑. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นรองรับภารกิจของกรม	๑. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมคุณธรรมของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕ ต.ค. ๖๖ - ๒๕ ก.พ. ๖๗	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรม ปี ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			๒. การจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาระดับบุคคล	ร้อยละ ๕๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ก.พ. - ก.ย. ๖๗	ร้อยละ ๓๙.๒๗ ของบุคลากร โดยมีแผนการพัฒนาในระดับบุคคล เฉพาะข้าราชการ จำนวน ๑๓๙ ราย จากบุคลากรทุกประเภท ๓๕๔ ราย	ยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลครบทุกประเภท	- กรมควรทบทวนและกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยงกับความจำเป็นของส่วนราชการ และแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
		๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมดิจิทัล	๓. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะดิจิทัล	ร้อยละ ๗๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ต.ค. ๖๖ - ๑๕ ก.ย. ๖๗	ร้อยละ ๔๘.๖๔ บุคลากรผ่านการอบรมตามเงื่อนไข ๓๗๗ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๓๘๒ คน	บุคลากรบางส่วนยังสับสนว่าหลักสูตรใดคือหลักสูตรดิจิทัล จะมีบางรายที่อบรมทักษะอื่นที่ไม่ตรงกับทักษะดิจิทัล	- ปรับปรุงช่องทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่ายขึ้น - ประชาสัมพันธ์ แนะนำหลักสูตรดิจิทัลโดยตรง
			๔. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	๑๕๕,๐๐๐	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ร้อยละ ๙๖.๖๑ โดยส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องตามภารกิจ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะผู้นำ เป็นต้น	- กรมยังขาดระบบการจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาระบบความก้าวหน้าแก่บุคลากร - กรมขาดแคลนบุคลากรขับเคลื่อนเฉพาะโดยตรงงานการพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	- กรมควรทบทวนและปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรกรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัด และบริบทของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		๔. ส่งเสริมระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้	๗. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรม	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ากิจกรรม	ร้อยละ ๘๐	๒๔๓,๗๙๙	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ม.ค. - ก.ย. ๖๗	ร้อยละ ๘๕.๗๖ ๑. กพร. จัดการจัดประชุม แลกเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการเขียนผลงานส่งสมัครเพื่อขอรับรางวัลเลิศรัฐ" เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค. ๖๗ ๒. จัดการประชุม ขับเคลื่อนการจัดการความรู้และนวัตกรรมของกรมประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เม.ย. ๖๗ ๓. จัดกิจกรรมวัน KM Day ระหว่างวันที่ ๑-๒ ก.ย. ๖๗ โดยจัดการประกวด นวัตกรรมเชิงบริการภายใต้การจัดการความรู้ กิจกรรมตอบคำถาม KM โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในสังกัดกรม	-	- ควรปรับเปลี่ยนการประเมินผลความรู้ความเข้าใจ หรือการนำไปใช้ประโยชน์หลังจากเข้าร่วมโครงการ
๔. ยกระดับธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. กรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ และแนวทางที่เป็นธรรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ	๑. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ โดยเน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และเป็นธรรม	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.พ. ๖๗	จำนวน ๓ เรื่อง ๑. เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๒. เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ๓. เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				ร้อยละของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่มีการเปิดรับสมัครคัดเลือกตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-
				จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่เกิน ๒ เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	-
		๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ	๒. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมคุณธรรมของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำและทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรม ปี ๒๕๖๗ โดยบรรจุประเด็นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ในแผนด้วย	-	-
		๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของข้าราชการ	๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของข้าราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของข้าราชการ	ร้อยละ ๘๐	๕๕,๐๐๐	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ร้อยละ ๗๐.๖๓ บุคลากรที่เข้าร่วมจำนวน ๒๕๐ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๓๕๔ คน	-	-
											- ควรปรับการติดตามประเมินผลเพิ่มเติมเรื่อง การประเมินผลความรู้ความเข้าใจ หรือการนำไปใช้ประโยชน์หลังจากเข้าร่วมโครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน	ไม่เกินร้อยละ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล/กลุ่มกฎหมาย (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	มีเรื่องร้องเรียนบุคลากรจำนวน ๓ ราย (๓ เรื่อง) คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๕ ของบุคลากรกรม ปี ๒๕๖๗ ทั้งหมด (๓๕๔ คน)	-	-
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมเสริมสร้างสุขบุคลากรผูกพันองค์กร	๕. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีระดับความผูกพันต่อกรมเพิ่มขึ้น	๑. ส่งเสริมระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น	๑. การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด	จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้บริการเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	ร้อยละ ๕๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ร้อยละ ๓๕ ของหน่วยงานในสังกัดกรม โดยเป็นส่วนกลาง ระดับกอง/กลุ่มที่ปรับปรุงกระบวนการบางกระบวนการหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคนำไปปฏิบัติ (เผยแพร่ที่เว็บไซต์กรมหัวข้อ คลังความรู้-คู่มือการปฏิบัติงาน)	-	-
			๒. การสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	การปรับปรุงหลักเกณฑ์สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล/กลุ่มกฎหมาย	ต.ค. - ธ.ค. ๖๖	จำนวน ๑ เรื่อง มีประกาศกรม ผส. เรื่อง แนวปฏิบัติในการลงเวลาปฏิบัติราชการและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ลงวันที่ ๒๗ ธ.ค. ๖๖ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางหนังสือเวียน เว็บไซต์กรม intranet App. Line ของกรม	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	พ.ค. - มิ.ย. ๖๖	ร้อยละ ๘๒.๔๕	-	กรมควรนำผลประโยชน์ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรมาปรับปรุงเพื่อส่งเสริม/ยกระดับความผูกพันให้กับบุคลากร
		๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ	๔. การสำรวจความต้องการรับบริการสวัสดิการของบุคลากรกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร	๑ เรื่อง (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.พ. ๖๗	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๖๗-๗๑) - ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรม (สำนักงาน ก.พ.) - ยังไม่มีการดำเนินการสำรวจความต้องการรับบริการสวัสดิการของบุคลากรกรม	-	กรมควรมีการสำรวจความต้องการรับบริการสวัสดิการของบุคลากรกรมและจัดทำแผนดำเนินงานเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของกรมและตรงความต้องการของบุคลากร

๖๐๐,๙๕๙.๑ บาท