



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จัดทำโดยสำนักงานเลขานุการกรม
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑) จำนวนเครื่องมือ กลไกและกระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนา (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการ กรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งาน วิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	๑ เครื่องมือ	ดำเนินการสำเร็จเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังนี้ มีเครื่องมือ กลไกและกระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ เครื่องมือ เรื่อง การทบทวนและปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการ กรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งาน วิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๘ โดยวัดผลการดำเนินงานจากความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับพึงพอใจมาก	ไม่ใช้ งบประมาณ	
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑. การทบทวนและปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับภารกิจกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการ กรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งาน วิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ – ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลลักษณะงานของตำแหน่ง ความสอดคล้องของตำแหน่งกับโครงสร้างและภารกิจกรมฯ ที่เปลี่ยนแปลง ระดับ ๒ กำหนดรูปแบบการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของพนักงานราชการ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ฉบับปรับปรุง เพิ่มเติมของกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเรียบร้อยแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
๒. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสรรหา)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารจำนวน ๑๙ เรื่อง ๑. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสรรหาพนักงานราชการตามประกาศกรมฯ รับสมัครเลือกบรรจุเป็นพนักงานราชการทั่วไป รวม ๔ ครั้ง จำนวน ๑๑๑ อัตรา ๒. ประกาศกรมฯ รับสมัครเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน ๓ อัตรา โดยแจ้งเวียนสำนักงาน กอง กลุ่ม และหน่วยงานของกรมฯ ได้รับทราบผ่านช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ https://dsdw.go.th หัวข้อรับสมัครงาน		
๓. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ - ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการแนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) ระดับ ๒ วิเคราะห์ ออกแบบและกำหนดแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งและแบบสังสุมประสพการณ์ (Job Profile) ของตำแหน่งเป้าหมาย	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ แนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย (Career Chart) โดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมายได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนารัฐบาลพื้นที่สูง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และตำแหน่งผู้ปกครองสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และดำเนินการแจ้งเวียนขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนารัฐบาลพื้นที่สูง	ไม่ใช่ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
		พื้นที่สูง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และตำแหน่งผู้ปกครองสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และได้รับรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และกำหนดแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และแบบสังขมประสพการณ์ (Job Profile) ของตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาราชกรบนพื้นที่สูง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และตำแหน่งผู้ปกครองสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และอยู่ระหว่างการจัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งดังกล่าวต่อไป		
๔. โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ระดับ ๔ – ๕ ระดับ ๔ ดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผล และรายงานผลการติดตามเสนอต่ออธิบดีทราบ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายในระดับ ๔ ดังนี้ ๑. กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ได้จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๒๘ คน ๒. กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล ๓. ติดตามประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๖ เดือน ๔. จัดกิจกรรมกลุ่มกำลังคนคุณภาพพบผู้บริหาร โดยอธิบดีได้พบปะและมอบนโยบาย ข้อเสนอแนะ และแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘		อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๑๒ เดือน จำนวน ๒๘ คน

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
		๕. กิจกรรมระดมความคิดเห็นเสนอไอเดียออกแบบการใช้ประโยชน์พื้นที่ตลาดฟ้าของตึกกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ๖. อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๑๒ เดือน		
๕. โครงการจัดทำตัวแบบสมรรถนะเพื่อการพัฒนา (Competency Model) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานเงินเดือนและบำเหน็จความชอบ)	ระดับ ๑ – ๓ ระดับ ๑ ทบทวนและวิเคราะห์สมรรถนะด้านการบริหารจัดการและภารกิจ นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทกรมฯ ระดับ ๒ คัดเลือกตำแหน่งงานหลัก เพื่อนำมาจัดทำสมรรถนะตามสายงาน ระดับ ๓ จัดประชุมร่วมกับสำนักงาน กอช และกลุ่ม เพื่อร่วมกันค้นหาสมรรถนะของกรมฯ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๓ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำ (ร่าง) สมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสายงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม (ร่าง) ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว - อธิบดีให้ความเห็นชอบสมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เรียบร้อยแล้ว		
๖. การสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสรรหา)	ระดับ ๑ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment)	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการสรรหาและเลือกสรร - ประชาสัมพันธ์ PR กรมต่าง ๆ ภายในสังกัดกระทรวง พม. (พนักงานราชการ) สถานศึกษา และสถานพยาบาลต่าง ๆ (ข้าราชการ) - Social Media เช่น Facebook , TikTok - เว็บไซต์ เช่น - www.jobthai.com - เปิดสอบราชการ.com - เพื่อนแนะนำเพื่อน (Employee Referrals)		

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๒ : เพื่อให้กรมฯ มีระบบฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ สํารวจความพึงพอใจต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล และเสนอผู้บริหารทราบ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ มีช่องทางการเข้าถึงใบรับรองการจ่ายเงินเดือน และหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๖) ตามหนังสือที่ พม ๐๖๐๑.๐๒/๑๒๐๘๔ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗		
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ สํารวจความพึงพอใจต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล และเสนอผู้บริหารทราบ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงใบรับรองการจ่ายเงินเดือน และหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๖) ตามหนังสือที่ พม ๐๖๐๑.๐๒/๑๒๐๘๔ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) สามารถใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๖) ได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล และประหยัดทรัพยากร รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่สนับสนุน และการประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น		

กลยุทธ์ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๒.๑ : เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างภายในและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ระดับความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการ กรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งาน วิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ เสนอผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ และ/หรือเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ เพื่อ พิจารณาเห็นชอบต่อไป	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ มติ อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๖ การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูง ในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งได้มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมาย พิเศษ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตำแหน่งเลขที่ ๒๗๓ กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ไม่ใช่ งบประมาณ	
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๘. โครงการวิเคราะห์และทบทวนตำแหน่งที่ สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการ กรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งาน วิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ เสนอผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ และ/หรือเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ เพื่อ พิจารณาเห็นชอบต่อไป	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ มติ อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๖ การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ในกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งได้มีมติอนุมัติการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนา สังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	ไม่ใช่ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๒.๑ : เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างภายในและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
		ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตำแหน่งเลขที่ ๒๗๓ กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม		

กลยุทธ์ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๒.๒ : เพื่อวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) และกำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ – ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ กระบวนการจัดทำร่างภาระงานตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อกำหนดกระบวนงาน ระดับ ๒ ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกระบวนการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานและตำแหน่งที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์กระบวนการจัดทำร่างภาระงาน (Workload Analysis) ของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งดำเนินการทบทวนกระบวนงานเวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานของปริมาณงาน ตำแหน่งที่เหมาะสมและปริมาณงานย้อนหลังของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ และภาระงาน เนื่องจากมีการเปลี่ยนชื่อ หน้าที่ และอำนาจของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง เป็นศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจังหวัด		
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๙. โครงการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) และกำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ – ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ กระบวนการจัดทำร่างภาระงานตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อกำหนดกระบวนงาน ระดับ ๒ ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกระบวนการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานและตำแหน่งที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์กระบวนการจัดทำร่างภาระงาน (Workload Analysis) ของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งดำเนินการทบทวนกระบวนงาน เวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานของปริมาณงาน ตำแหน่งที่เหมาะสมและปริมาณงานย้อนหลังของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ และภาระงาน เนื่องจากมีการเปลี่ยนชื่อ หน้าที่ และอำนาจของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง เป็นศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจังหวัด	ไม่ใช่ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ดัชนีความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสวัสดิการ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จต่ำกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๐ โดยดัชนีความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อยู่ในค่าเฉลี่ย ๔.๑๙	๒๐๐,๐๐๐	
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑๐. โครงการสร้างความสุข ความผูกพัน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสวัสดิการ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต)	ร้อยละ ๖๓.๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๑ โดยวัดผลการดำเนินงานจากความพึงพอใจของบุคลากร - จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพจิต เติมเต็มคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Life at Work) เรียบร้อยแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพจิตในการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมपर्ณอังคสิงห์ ชั้น ๒ อาคารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ๑๐๐ คน และรายงานผลการติดตาม และประเมินผลโครงการฯ เสนอต่ออธิบดีเรียบร้อยแล้ว โดยมีความพึงพอใจต่อโครงการฯ ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก	- ๓๑,๐๐๐	

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		- จัดทำโครงการกีฬาสามัคคี ประจำปี ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสังกัดกรมฯ ๒. เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลดความตึงเครียด และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสามารถใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การดำเนินการจัดทำโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ บริเวณสนามสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถีกรมกิจการเด็กและเยาวชน	- ๔๔๒,๓๐๐	
๑๑. โครงการปรับปรุงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามลักษณะงานไม่น่าอภิมรณ/เสี่ยงภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๓ ระดับ ๓ จัดทำร่างข้อมูลการปรับปรุงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและขอให้สำนักงาน ก.พ. ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๓ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - ประชุมหารือและชี้แจงแนวทางการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษร่วมกับกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต - ลงพื้นที่และประชุมหารือเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		- ลงพื้นที่ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะแนวทางการวางแผนกำลังคน และข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงเงินเพิ่มฯ ดังนี้ ๑. ศูนย์คุ้มครองคนไร้ ที่พึ่งจังหวัดปทุมธานี ๒. สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งชายธัญบุรี ๓. สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งหญิงธัญบุรี ๔. ศูนย์คุ้มครองคนไร้ ที่พึ่งกรุงเทพมหานคร		
๑๒. โครงการพัฒนารูปแบบสวัสดิการของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสวัสดิการ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต)	ระดับ ๑ – ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและแนวทางหรือรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการ ระดับ ๒ สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีสวัสดิการให้เปล่าดังนี้ ๑) ของที่ระลึกเนื่องจากเกษียณอายุราชการ รวมทั้งของแสดงความยินดี เนื่องในโอกาสต่าง ๆ ไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท ๒) เข้าโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในจ่ายเงินช่วยเหลือ/ซื้อของเยี่ยม ครั้งละไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๓ ครั้ง ต่อปี ๓) สมาชิก/คู่สมรสตลอดบุตร จ่ายเงินช่วยเหลือ/ซื้อของเยี่ยม ไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท จ่ายไม่เกิน ๓ ครั้ง ต่อคน ๔) สมาชิก/คู่สมรส/บุตร/บิดา/มารดา/บุตรบุญธรรม ถึงแก่ความตาย จ่ายเงินช่วยเหลือประกอบพิธีศพ/การทำบุญ รายละ ๕,๐๐๐ บาท และพวงหรีดในนามกรมไปเคารพศพตามประเพณี ตามที่จ่ายจริง รายละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท	ไม่ใช้ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		๕) ประสบอัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือภัยธรรมชาติ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน จ่ายเงิน ช่วยเหลือ ภัยละ ๕,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้ง/คน/ปี ๖) แต่งงานตามประเพณี/จดทะเบียนสมรส จ่ายเงิน ช่วยเหลือรายละ ๑,๐๐๐ บาท กรณีเป็นสมาชิกทั้งคู่ รับเงินคู่ละ ๒,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ จ่ายเพียงครั้งเดียว ๗) กรณีอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกองทุนฯ เห็นสมควร		
๑๓. โครงการสร้างสัมพันธ์เสริมความผูกพัน บุคลากรแรกเข้า On-board Training Program (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยวัดผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม - จัดทำโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ รุ่น โดย ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้ และความเข้าใจใน บริบทขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ความคาดหวัง วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมของ การทำงาน ระบบบริหารงาน นโยบาย สิทธิประโยชน์ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไป ปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความ รับผิดชอบของตนเอง พร้อมกับการทำงานได้อย่าง ต่อเนื่อง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเอง อีกทั้งมีทัศนคติที่ดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรในการสร้างแรงบันดาลใจ ใช้ประพฤติด ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และแรงจูงใจในการ	รุ่นที่ ๑ ๘๗,๒๐๒ รุ่นที่ ๒ ๑๒๔,๗๙๒	

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		ปฏิบัติราชการให้ขับเคลื่อนภารกิจของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนข้าราชการฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานใหม่ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นไปทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรุ่นที่ ๑ จัดระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมฯ จำนวน ๒๗ คน และรุ่นที่ ๒ จัดระหว่างวันที่ ๒๘ – ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมฯ จำนวน ๒๐ คน โดยรุ่นที่ ๑ มีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๔.๕๕ และผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ รุ่นที่ ๒ มีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๙๖.๗๕ และผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ - จัดทำโครงการพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๒ รุ่น โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีคุณภาพ ไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงจูงใจและให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของกรมฯ มีการ	รุ่นที่ ๑ ๑๕,๙๙๐ รุ่นที่ ๒ ๑๓๐,๓๙๐	

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างแรงจูงใจและปรับตัวในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใหม่ให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานกับกรมฯ รวมทั้งดึงศักยภาพบุคลากรใหม่ในการพัฒนางานให้เป็นไปตามเป้าหมายภารกิจของกรมฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งรุ่นที่ ๑ จัดในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมฯ (Onsite) จำนวน ๑๖ คน (Online) จำนวน ๒๖ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ คน และรุ่นที่ ๒ จัดระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมฯ (Onsite) จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ คน โดยรุ่นที่ ๑ มีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๘.๘๐ และผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสอนงาน ร้อยละ ๑๐๐ รุ่นที่ ๒ มีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๓.๖๕ และผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสอนงาน ร้อยละ ๑๐๐		

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๖ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ ฯ โดยเปิดให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตอบแบบสำรวจออนไลน์ผ่านทาง Web Application บนหน้าเว็บไซต์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการใน Banner ที่ชื่อ “แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๐๒ คน ผลการสำรวจปรากฏว่า ไม่มีประเด็นความไม่พึงพอใจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑๔. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ: สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ – ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ระดับ ๒ จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับที่ ๑ ดังนี้ ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ จัดทำแบบ สำรวจ ความคิดเห็น เกี่ยวกับแนว

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
		เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่เพื่อกำหนด ร่างแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ		ทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่
๑๕. โครงการพัฒนาความแตกต่างอย่างกลมกลืน (Diversity Management) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์ อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่ได้ดำเนินโครงการตามค่าเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยได้ดำเนินการวางแผนการดำเนินการการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างวัย Generation Gap ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ
๑๖. การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยวัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ตามเป้าหมายที่กำหนด สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตให้แก่บุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น เพื่อลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้	ไม่ใช้ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
		๑) หลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น เมื่อวันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ส่วนกลาง) จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒) หลักสูตรการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ส่วนกลาง) จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐		

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑) ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ครบถ้วน - บุคลากรในสังกัดกรมฯ ทุกระดับ มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมตามภารกิจกรมฯ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายภารกิจของกรมฯ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยมีผลการดำเนินงานตามแนวทางพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกรมฯ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้ ๑) บุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) จำนวน ๒,๓๗๔ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๒,๓๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒,๓๗๔ คน จากบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน ๒,๓๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๒) สัดส่วนของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่กระทำผิดกฎหมายลดลง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มกฎหมาย)	ลดลงร้อยละ ๔๐	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ โดยวัดจากบุคลากรกระทำความผิดลดลง เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๗ - สัดส่วนของบุคลากรปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒,๕๓๒ อัตรากระทำผิดกฎหมาย จำนวน ๑๔ ราย (๑ : ๑๘๑) และสัดส่วนของบุคลากรปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒,๔๑๕ อัตรากระทำผิด ความผิด จำนวน ๕ ราย (๑ : ๔๘๓) โดยมีสัดส่วนลดลง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ได้ดำเนินโครงการตามค่าเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินโครงการเนื่องจากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้หารือสำนักงานเลขาธิการกรมแล้วและเห็นควรว่ากิจกรรมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเป็นเรื่องของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมฯ ซึ่งเป็นภารกิจของสำนักงานเลขาธิการกรม จึงเห็นควรให้กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับกิจกรรมดังกล่าวไปดำเนินการในภาพรวมกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นต้นไป	ไม่ใช่ งบประมาณ	เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมฯ
๑๘. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ)	๑ เรื่อง	ดำเนินการสำเร็จเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังนี้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนศูนย์ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมชุมชนบนพื้นที่สูงจังหวัดเพชรบุรี ตามกระบวนการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอน ผลิตสื่อในรูปแบบ E-book และวีดิทัศน์ พร้อมเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ website กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ Facebook กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และ Facebook กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ กรม พส. หนังสือเวียน การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กัน และนำความรู้ไปใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนางานต่อไป	๑๘,๑๖๐	
๑๙. โครงการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๐ โดยวัดจากการประเมินการรับรู้ รับทราบ และความรู้ ความเข้าใจต่อข้อมูลนโยบาย ยุทธศาสตร์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๑. ดำเนินการจัดโครงการ Knowledge Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ร่วมกับหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมฯ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ	(ไม่ใช่ งบประมาณ)	

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
สรุปโครงการ Knowledge Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ๒. ดำเนินการจัดโครงการมองอนาคต กำหนดยุทธศาสตร์ (DSDW Strategic Foresight) เพื่อสร้างกระบวนการคิด วิเคราะห์ มองอนาคต (Foresight) และการคาดการณ์ฉากทัศน์ (Scenario) ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในอนาคต พร้อมทั้งเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในหลักการและวิธีการดำเนินงานภายใต้ความท้าทายของสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต การขับเคลื่อนโครงการดังกล่าวทำให้ได้มาซึ่งแนวทาง การปรับตัวของหน่วยงาน และกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้	๑๕,๓๐๐	

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
		๑) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงาน ด้านเทคโนโลยี ๑.๑) การพัฒนาระบบบริการอัตโนมัติ ๑.๒) การวิเคราะห์ข้อมูลโดย AI ๑.๓) การพัฒนาระบบการคัดกรองความช่วยเหลือ ๑.๔) การเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ๑.๕) การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ๑.๖) การอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความรู้กลุ่มเป้าหมาย ๒) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อปรากฏการณ์ Climate Change Adaptation ๒.๑) การบูรณาการข้อมูล นโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ทรัพยากร งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ๒.๒) การยกระดับนวัตกรรมและ Big Data ของ พส. เชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวง พม. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒.๓ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเรื่อง Climate Change ๒.๔ การจัดทำแผนชุมชนอย่างมีส่วนร่วมทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ๒.๕ การเสริมสร้างขีดความสามารถและศักยภาพให้แก่กลุ่มเปราะบางและชุมชนให้พร้อมรับปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๒.๖ การพัฒนาแผนรับมือภัยพิบัติสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ๒.๗ การเสริมสร้างระบบการช่วยเหลือและคุ้มครองสังคมในภาวะวิกฤต ๓) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อสถานการณ์โครงสร้างประชากร (สังคมสูงอายุ) ๓.๑ การพิจารณารูปแบบการให้ความคุ้มครองและการให้สวัสดิการแบบมีเงื่อนไข หรือ “การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์” ๓.๒ การบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพและอาชีพ ๓.๓ การบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย		

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
		๓.๔ การสร้างระบบนิเวศที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความมั่นคงของครอบครัวทุกรูปแบบ ๔) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ๔.๑ การส่งเสริมทักษะของบุคลากรต่อการคิด วิเคราะห์ และเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคอุบัติใหม่ ๔.๒ แผนปฏิบัติการร่วมแบบบูรณาการของทุกหน่วยงานบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการรวมศูนย์ข้อมูล ส่งต่อข้อมูลสู่การเฝ้าระวัง และนำออกสู่ระบบเตือนภัยของประเทศ ๔.๓ การบริหารจัดการ ๕) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำ ๕.๑ การปรับบทบาทของหน่วยงานจากการส่งเสริมสวัสดิการ สู่การเสริมพลังสวัสดิการ ๕.๒ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์เชิงลึก ๕.๓ การพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือที่ตอบโจทย์กลุ่ม/รูปแบบความเปราะบางใหม่ ๆ ๕.๔ การกระจายอำนาจการดูแลสวัสดิการสู่ท้องถิ่น/ชุมชน ๕.๕ การสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ๕.๖ การยกระดับบุคลากรของกรม พส. ให้มีทักษะใหม่ ๖) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อการทำงานรูปแบบ Collaborative และ Nomadic Work ๖.๑) การพัฒนาทักษะที่เท่าทันอนาคตแก่บุคลากรกรม พส. ๖.๒) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ๖.๓) การปรับรูปแบบการทำงานกรณีการเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน		

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
สรุปโครงการมองอนาคต กำหนด ยุทธศาสตร์ (DSDW Strategic Foresight) ๓. ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมพลังยุทธศาสตร์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Strategic Move) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างพื้นที่การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเพื่อยกระดับการขับเคลื่อนงาน เชิงยุทธศาสตร์ แผนงาน งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ส่งผลให้บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและ มีประสิทธิภาพ บุคลากรได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในฐานะกลไกสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมในทิศทางการทำงานของกรมฯ พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยงการทำงานในระดับนโยบาย แผนงาน งบประมาณ และการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนางานและองค์กร พร้อมนำความรู้และแนวทางที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๑๙๔,๐๒๐	

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
		๔. ดำเนินการสื่อสารยุทธศาสตร์ และนโยบาย พร้อมทั้งประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อประเมินการรับรู้ รับทราบ และความรู้ ความเข้าใจต่อข้อมูลนโยบาย ยุทธศาสตร์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑,๓๘๙ คน (ส่วนกลาง ๓๙๓ คน หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต นิคมสร้างตนเอง ศูนย์พัฒนารัฐบึงบนพื้นที่สูง สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ศูนย์ประสานงานฯ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติบนพื้นที่สูง และศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต รวมทั้งสิ้น ๙๙๖ คน โดยมีผลการประเมินการรับรู้ รับทราบในภาพรวมต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของ รมว. และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจ ของบุคลากรต่อนโยบายที่เกี่ยวข้อง กับ พส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	(ไม่ใช้ งบประมาณ)	
๒๐. โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยวัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ตามเป้าหมายที่กำหนด ๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AI และการใช้งาน AI Chatbot พร้อมส่งเสริมการนำ AI มาใช้ในการปฏิบัติงานของกรมฯ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระงานซ้ำซ้อน และพัฒนาคุณภาพงานบริการ มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๗๐ คน	๒๕,๙๐๐	

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
		ประกอบด้วย ๑) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สวนกลาง) จำนวน ๖๓ คน ๒) วิทยากรภาครัฐ ๒ คน และภาคเอกชน ๑ คน และ ๓) เจ้าหน้าที่ผู้จัด จำนวน ๔ คน ดำเนินการอบรมเสร็จสิ้นแล้วเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ๒. โครงการอบรมด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหาร (PDPA for Exclusive DSDW) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ แก่ผู้บริหารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๑) อธิบดีกรมฯ จำนวน ๑ คน ๒) รองอธิบดีกรมฯ จำนวน ๓ คน ๓) ผู้อำนวยการสำนักงาน กองหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๑ คน ๔) เจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๑๐ คน ๕) ผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๕ คน ๖) วิทยากร จำนวน ๑ คน ๗) เจ้าหน้าที่ผู้จัดงาน จำนวน ๓ คน ดำเนินการอบรมเสร็จสิ้นแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘	๓๖,๐๐๐	
๒๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ)	๕ โครงการ/กิจกรรม	ดำเนินการสำเร็จเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังนี้ ๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุม โปยเซียน ๗๐๕ ทรีพียูเจริญสุข ชั้น ๗ กรมกิจการผู้สูงอายุ จำนวน ๔๐ คน	๔๐,๔๐๐	

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
		๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (ITA) และส่งเสริมธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (ITA) และส่งเสริมธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รุ่นที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน ๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ รุ่นที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๖ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน ๖. โครงการเสริมสร้างการต่อต้านการทุจริตในการเบิกจ่ายงบประมาณภายในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เมื่อวันที่ ๕ - ๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐ คน ๗. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เมื่อวันที่ ๒๙ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๖๐ คน	๗๔๕,๗๐๐ ๗๔๕,๗๐๐ ๗๔๕,๗๐๐ ๗๔๕,๗๐๐ ๒๐๔,๘๐๐ ๑๗๘,๒๐๐	

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
๒๒. การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๐ โดยวัดผลจากคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ที่ ๙๕.๒๐	ไม่ใช่ งบประมาณ	
รวม			๔,๗๒๗,๒๕๔	

*มิติของ HR Scorecard ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life)
