



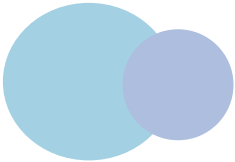
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกรม



คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฯ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ หน้าที่และอำนาจ รวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้ครอบคลุมในหลากหลายมิติ โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมิน และปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ได้กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) สำหรับบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม กับตำแหน่งและภารกิจที่รับผิดชอบอีก ทั้งยังได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร สามารถรองรับความท้าทายใหม่ ๆ ในอนาคตและยกระดับศักยภาพขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ในศตวรรษที่ ๒๑

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญ ในการบริหารและจัดการ และดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อน องค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๑
ส่วนที่ ๒	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้อง	๑๐
ส่วนที่ ๓	การพัฒนากำลังคนโดยทุนศึกษา/ฝึกอบรม	๑๖
ส่วนที่ ๔	เส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) สำหรับบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๑๙
ส่วนที่ ๕	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนด ประเด็นการพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๓๕
	๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)	๓๕
	๕.๒ การกำหนดกลยุทธ์จากประเด็นการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมองค์กร (TOWS Matrix)	๓๘
	๕.๓ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์	๓๙
ส่วนที่ ๖	สาระสำคัญของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	๔๑
	๖.๑ วิสัยทัศน์	๔๑
	๖.๒ พันธกิจ	๔๑
	๖.๓ เป้าหมาย	๔๑
	๖.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๔๑
	๖.๕ ภาพรวมแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	๔๒
	๖.๖ ความสอดคล้องของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) กับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้อง	๔๖
	๖.๗ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๔๗
ส่วนที่ ๗	การติดตาม การรายงานผลและการประเมินผลการดำเนินงาน	๖๓

**แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)**

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๑ วิสัยทัศน์

กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการ พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

๑.๒ พันธกิจ

ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ กลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ด้วยการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

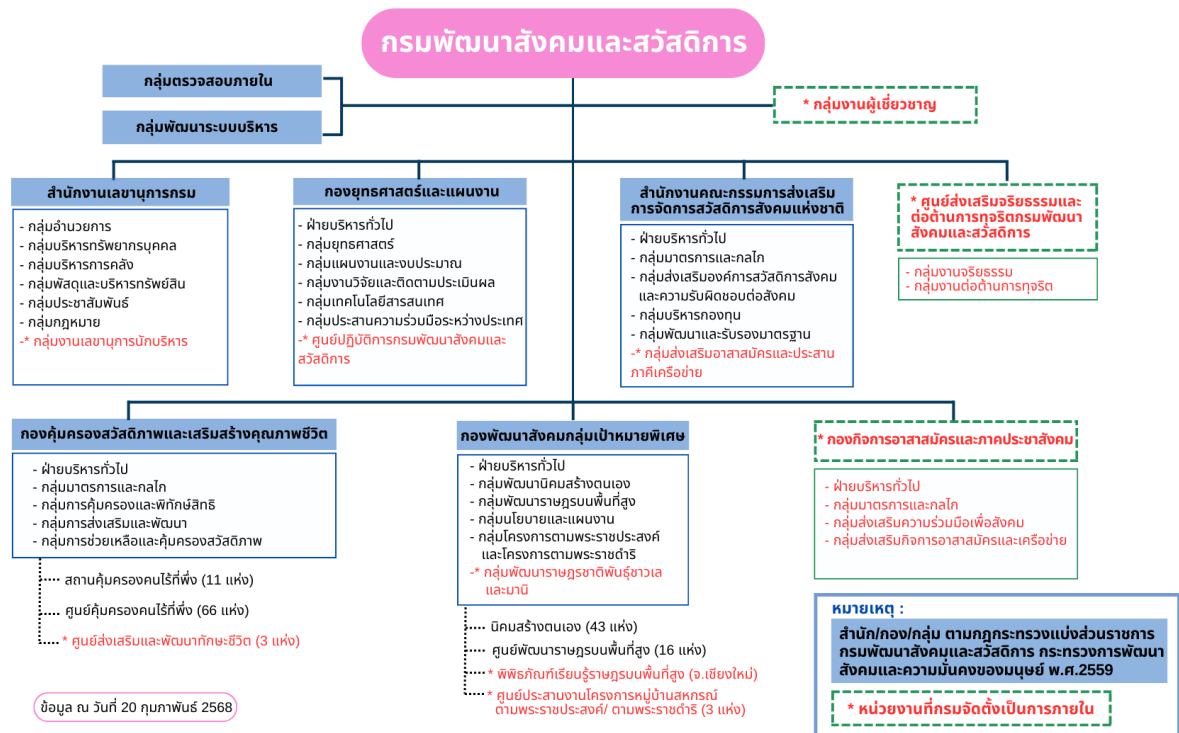
๑.๓ ภารกิจ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรมตามโครงการพิเศษ

๑.๔ หน้าที่และอำนาจ

- ๑) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานด้านการพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการในการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
- ๓) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน
- ๔) พัฒนาสังคม จัดบริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิแก่คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
- ๕) บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมในความรับผิดชอบของกรม
- ๖) ดำเนินกิจกรรมตามโครงการตามพระราชดำริ โครงการตามพระราชประสงค์ โครงการพระดำริ และโครงการอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๕ โครงสร้างองค์กร



๑.๖ กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ที่	หน่วยงาน	รวม ทั้งสิ้น (อัตรา)	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
๑	ราชการบริหารส่วนกลาง	๗	๗	๐	๐	-	-
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๙	๕	๑	๓	-	-
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๘	๕	๐	๓	-	-
๔	สำนักงานเลขานุการกรม	๑๗๖	๓๒	๑๑	๑๓๓	-	-
๕	กองคุ้มครองสวัสดิภาพและ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต	๑,๑๐๘	๒๒๐	๕๘	๘๓๐	-	๙
๖	กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	๑,๖๙๐	๔๗๕	๘๙	๑,๑๒๖	-	-
๗	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๖๔	๒๔	๐	๔๐	-	-
๘	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การจัดการสวัสดิการสังคมแห่งชาติ	๗๐	๔๔	๐	๒๖	-	-
รวม		๓,๑๓๒	๘๑๒	๑๕๙	๒,๑๖๑	๐	๙

๑.๗ ข้อมูลตำแหน่งในสายงานประเภทข้าราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ชก/ปก	อว	ชง	ปง/ชง	
๑	ผู้บริหาร	๑	๓									๔
๒	ผู้อำนวยการ			๓	๔๖							๔๙
๓	นักจัดการงานทั่วไป							๕๑				๕๑
๔	นักจิตวิทยา							๑				๑
๕	นักทรัพยากรบุคคล						๑	๖				๗
๖	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ							๑				๑
๗	นักพัฒนาสังคม						๗๒	๒๒๓				๒๙๕
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					๒	๑	๑๑				๑๔
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี						๑	๕				๖
๑๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน						๑	๓				๔
๑๑	นักวิชาการพัสดุ							๒				๒
๑๒	นักวิชาการสถิติ						๑	๒				๓
๑๓	นักสังคมสงเคราะห์					๑	๑๒	๖๐				๗๓
๑๔	นิติกร						๑	๕				๖
๑๕	พยาบาลวิชาชีพ							๔				๔
๑๖	สถาปนิก							๑				๑
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี										๖๕	๖๕
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ								๔		๘๐	๘๔
๑๙	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม										๑๒๘	๑๒๘
๒๐	เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ										๑	๑
๒๑	นายช่างโยธา										๑	๑
๒๒	นายช่างสำรวจ										๙	๙
๒๓	พยาบาลเทคนิค										๓	๓
รวม		๑	๓	๓	๔๖	๓	๙๐	๓๗๕	๔		๒๘๗	๘๑๒

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๘๑๒ คน มีอัตรากำลังปฏิบัติงานจริง จำนวน ๖๕๒ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗) โดยมีรายละเอียดอัตรากำลังแยกได้ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลังตามกรอบ	จำนวนอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง
นักบริหาร (บริหารสูง บริหารต้น)	๔	๔
ผู้อำนวยการ (อำนวยการสูง อำนวยการต้น)	๔๙	๔๙
วิชาการ (ผู้เชี่ยวชาญ)	๓	๓
วิชาการ (ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ)	๔๖๕	๓๗๔
ทั่วไป (อาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน)	๒๙๑	๒๒๒
รวม	๘๑๒	๖๕๒

๑.๘ ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๒๑ - ๒๕ ปี	๑๖	๒.๔๕
๒๖ - ๓๐ ปี	๗๐	๑๐.๗๔
๓๑ - ๓๕ ปี	๘๒	๑๒.๕๘
๓๖ - ๔๐ ปี	๑๒๙	๑๙.๗๙
๔๑ - ๔๕ ปี	๑๓๔	๒๐.๕๕
๔๖ - ๕๐ ปี	๙๘	๑๕.๐๓
๕๑ - ๕๕ ปี	๖๓	๙.๖๖
๕๖ - ๖๐ ปี	๖๐	๙.๒๐

๑.๙ ข้อมูลจำนวนข้าราชการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่เกษียณอายุ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๗ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ปี	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุ	คิดเป็นร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๘	๘	๕.๗๑
พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๖	๑๑.๔๓
พ.ศ. ๒๕๗๐	๑๑	๗.๘๖
พ.ศ. ๒๕๗๑	๒๑	๑๕.๐๐
พ.ศ. ๒๕๗๒	๑๓	๙.๒๙
พ.ศ. ๒๕๗๓	๑๒	๘.๕๗
พ.ศ. ๒๕๗๔	๑๖	๑๑.๔๓
พ.ศ. ๒๕๗๕	๙	๖.๔๓
พ.ศ. ๒๕๗๖	๑๓	๙.๒๙
พ.ศ. ๒๕๗๗	๒๑	๑๕.๐๐
รวม	๑๔๐	๑๐๐.๐๐

๑.๑๐ ข้อมูลด้านการศึกษาของข้าราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ตำแหน่ง	การศึกษาสูงสุด			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
นักบริหาร (บริหารสูง บริหารต้น)	-	๔	-	-
ผู้อำนวยการ (อำนวยการสูง อำนวยการต้น)	๒	๓๓	๑๔	-
วิชาการ (ผู้เชี่ยวชาญ)	-	๑	๒	-
วิชาการ (ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ)	๔	๑๘๑	๑๘๙	-
ทั่วไป (อาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน)	-	๑๒	๗๗	๑๓๓
รวม	๖	๒๓๑	๒๘๒	๑๓๓

๑.๑๑ ผลการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑) โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการเอง จำนวน ๙ โครงการ มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา รวมจำนวน ๒,๓๒๘ ราย ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๒,๘๓๗,๖๓๒ บาท

ที่	หลักสูตร	จำนวนบุคลากร
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพและผู้สืบทอดตำแหน่ง	๒๙
๒	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑	๕๕
๓	โครงการพัฒนาทักษะและเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ	๘๖
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะการบริหารงานของผู้นำหน่วยงาน	๕๒
๕	โครงการ AI in Action : การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อขับเคลื่อนงานภาครัฐ	๒๐๔
๖	โครงการเสริมสร้างความรู้และเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง และการพัสดุ	๓๒๓
๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	๑๔๑
๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน	๑๐๘
๙	กิจกรรม สลก. We Care,We Share (Sor Lor Kor We Care, We Share)	๑,๓๓๐

(๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนากับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒๑ หลักสูตร มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา รวมจำนวน ๑๓๓ คน

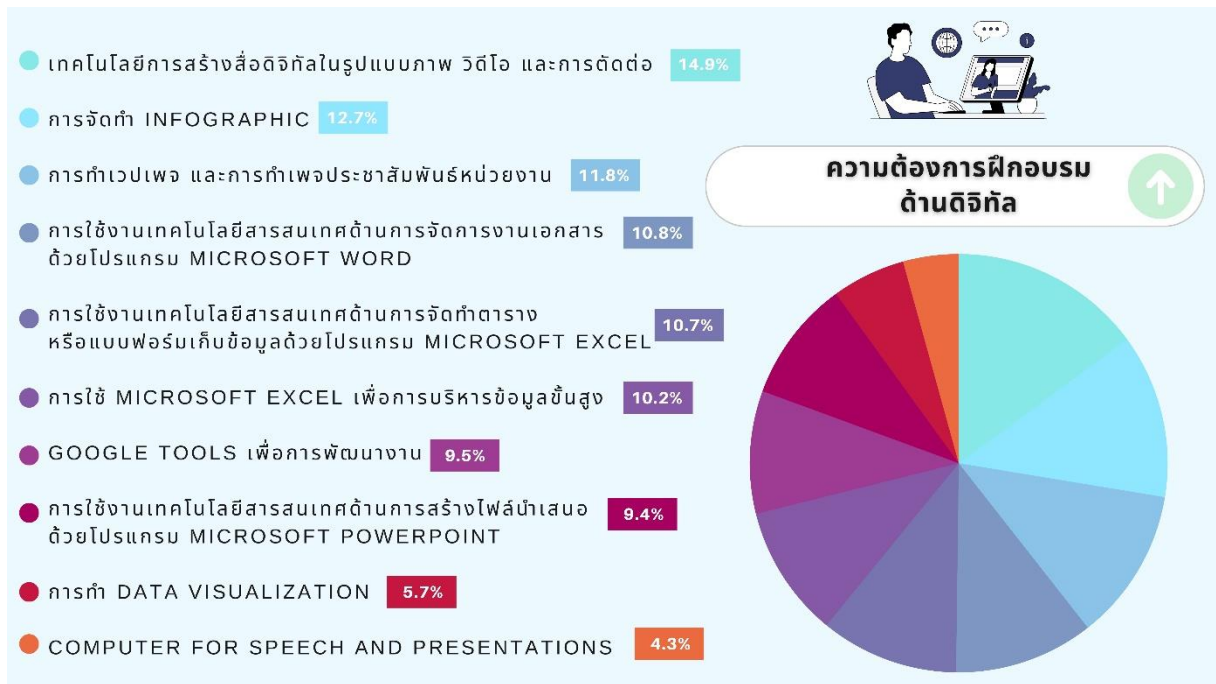
ที่	หลักสูตร	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับ การพัฒนา
๑	การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๖	๑
๒	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) รุ่นที่ ๑๖	๑
๓	นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑)	๑
๔	วิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.)	๑
๕	นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๑	๑
๖	นักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ ๖	๑
๗	วุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๕	๑
๘	นักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒
๙	การบริหารงานยุติธรรมระดับสูง รุ่นที่ ๑๕ (ยธส.๑๕)	๑
๑๐	การบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๑๔	๑
๑๑	การดำเนินการทางวินัย	๑
๑๒	การพัฒนานักกฎหมายภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑
๑๓	นักยุทธศาสตร์ (นยศ.) รุ่นที่ ๑๘	๑
๑๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงาน ภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒
๑๕	โครงการหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ พม.	๒
๑๖	ผู้นำยุคใหม่ รุ่นที่ ๕	๑๐

ที่	หลักสูตร	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับ การพัฒนา
๑๗	โครงการหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณแก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์	๒๓
๑๘	นักบริหารการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.) รุ่นที่ ๒๒	๑๒
๑๙	นักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) รุ่นที่ ๒๑	๒๗
๒๐	การเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๓๔	๑
๒๑	ต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ ๑	๔๒

**๑.๑๒ สรุปผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากร
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

(๑) ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมด้านดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมกรมฯ บุคลากร
มีความต้องการฝึกอบรมด้านดิจิทัล เรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๕ อันดับแรก ดังนี้

อันดับ	หลักสูตร	ร้อยละ
๑	เทคโนโลยีการสร้างสื่อดิจิทัลในรูปแบบภาพ วิดีโอ และการตัดต่อ	๑๔.๙
๒	การจัดทำ Infographic	๑๒.๗
๓	การทำเว็บเพจ และการทำเพจประชาสัมพันธ์หน่วยงาน	๑๑.๘
๔	การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการงานเอกสารด้วยโปรแกรม Microsoft Word	๑๐.๘
๕	การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดทำตารางหรือแบบฟอร์มเก็บข้อมูล ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel	๑๐.๗



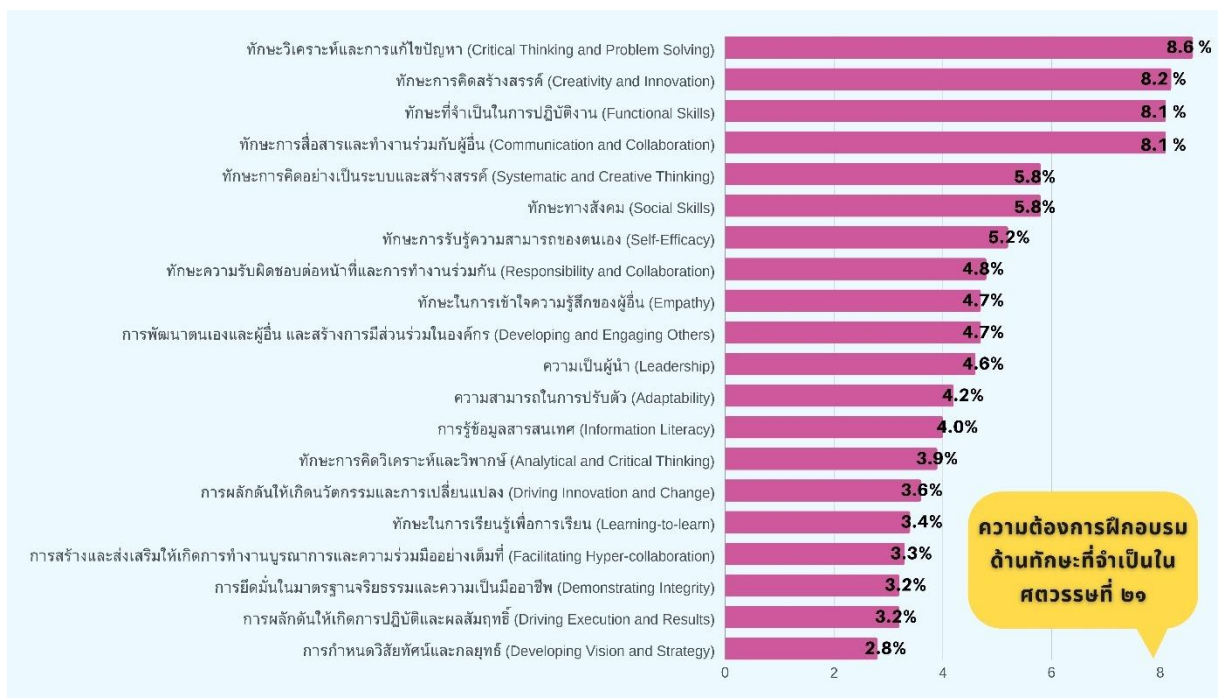
(๒) ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมกรมฯ บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เรียงตามคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๕ อันดับแรก ดังนี้

อันดับ	หลักสูตร	ร้อยละ
๑	กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	๑๐.๓
๒	การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๙.๗
๓	การพัฒนาบุคลิกภาพ	๘.๘
๔	การเขียนหนังสือราชการ	๘.๔
๕	การสื่อสารในยุคดิจิทัล	๗.๘



(๓) ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ พบว่า ในภาพรวมกรมฯ บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เรียงตามคะแนนเฉลี่ย สูงสุด ๕ อันดับแรก ดังนี้

อันดับ	ทักษะ	ร้อยละ
๑	ทักษะวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)	๘.๖
๒	ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creativity and Innovation)	๘.๒
๓	- ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) - ทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication and Collaboration)	๘.๑
๔	- ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) - ทักษะทางสังคม (Social Skills)	๕.๘
๕	ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)	๕.๒



ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด และทิศทางในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการพัฒนาศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

เชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน และสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน โดยกิจกรรมประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล (๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม (๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่าโปร่งใส ปราศจากการทุจริตปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน และการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

การพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีความสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในหมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยมีเป้าหมายกลยุทธ์การพัฒนาที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบมาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และกลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

๕) การปฏิรูประบบราชการ ๔.๐

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูประบบราชการของไทย เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ประกอบด้วย ๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยง ๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ดังนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) การสานพลังทุกภาคส่วนระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) ๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และ ๓) การปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitalization)

๖) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง เน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๗) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ใน ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดแผนงานหลักไว้ ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) จัดให้มีการบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen driven) (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับกระบวนการทำงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานรวมถึงบุคลากรภาครัฐ ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และ

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์ (๒) การพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคตให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ (๓) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐ ให้มีความเข้าใจ และสามารถวางแผนยุทธศาสตร์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพัฒนาการมองการณ์ไกลของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

๘) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: สร้างมูลค่าเพิ่มอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

๙) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๒ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการดำเนินการภายใต้หลักการรวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๑. หลักการ

๑.๑ ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของข้าราชการ

๑.๒ ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑.๓ ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี

๑.๔ งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบบุคลากร

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการ

๒.๑ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้

๒.๑.๑ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๒.๑.๒ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒.๑.๓ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒.๑.๔ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒.๒ ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไม่ถึงระดับมาตรฐาน และในกรณีที่ข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็ว สำหรับข้าราชการที่มีการย้าย โอน หรือเลื่อนระดับ จะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

๒.๓ ส่วนราชการต้องกำหนดแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการในแต่ละกลุ่ม และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้วย

๒.๔ ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนา การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนด ไปใช้ในการพัฒนา ข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรให้เหมาะสมกับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

๒.๖ ส่วนราชการอาจให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. ที่ดำเนินการได้ เช่น

- ๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑)
- ๒) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)
- ๓) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง
- ๔) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง
- ๕) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง
- ๖) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย
- ๗) หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย
- ๘) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
- ๙) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
- ๑๐) หลักสูตรปัจจัยนิเทศ
- ๑๑) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- ๑๒) หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ

๑๐) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เป็นองค์กรที่ปรารถนาเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๑๑) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

การพัฒนาบริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและอนาคต โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ (Functional Skillset) ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi Skillset) และมีทักษะอื่นที่จำเป็น (Soft Skill) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะในการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาก่อสร้างกรอบความคิด (Growth Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการไม่ทนต่อการทุจริต

๑๒) แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

เป้าหมายหลักคือ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีระบบการทำงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการที่ ๑ ระบบราชการที่ทันสมัย โดยมีประเด็นที่มุ่งเน้นคือ ศึกษาและทำความเข้าใจระบบการพัฒนาสังคมของไทยทั้งระบบ ยกระดับขีดความสามารถในการผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ และเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติ แผนปฏิบัติการที่ ๒ ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นที่มุ่งเน้นคือ พัฒนามาตรการปฏิบัติการสนับสนุนยุทธศาสตร์บนพื้นฐานดิจิทัล พัฒนาระบบการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และทบทวนการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ แผนปฏิบัติการที่ ๓ ระบบราชการที่ตอบโจทย์ประชาชน โดยมีประเด็นที่มุ่งเน้นคือ พัฒนาความร่วมมือระดับหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างวัฒนธรรมการนำข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปปรับปรุงการดำเนินงาน และสร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้และพัฒนานวัตกรรม

๑๓) แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล (Digital Capability) ซึ่งกำหนดเป้าหมาย บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีความรู้และทักษะดิจิทัล และสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมบทบาทและการขับเคลื่อนงานของผู้บริหารงานด้านดิจิทัล และกลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ด้านดิจิทัลแก่บุคลากรทุกระดับและ

ประเมินผล ทั้งนี้จากรายงานผลการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๗ โดยประกอบด้วย ๗ Pillar ได้แก่ Pillar ๑ : นโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies and Practices), Pillar ๒ : กระบวนการพัฒนาด้วยข้อมูล (Data-Driven Practices), Pillar ๓ : ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability), Pillar ๔: บริการภาครัฐ (Public Services), ๕: การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office), Pillar ๖: โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (Secure and Efficient Infrastructure), Pillar ๗: เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital technology Practices) ซึ่งกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีผลการประเมิน Pillar ๓ ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวชี้วัดย่อย ๓ ตัว ได้แก่ Digital Leadership, Training and Development, Digital Competency

๑๔) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้กรมฯ มีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างภายในและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจกรม

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ

กลยุทธ์ที่ ๔ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ การพัฒนากำลังคนโดยทุนศึกษา/ฝึกอบรม

๓.๑ ข้อมูลกำลังคนคุณภาพที่ปฏิบัติงานที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

- (๑) จำนวนนักเรียนทุน ก.พ. (ทุนศึกษา) จำนวน ๙ คน
- (๒) ผู้เข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน - คน
- (๓) ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย จำนวน ๓ คน
- (๔) ผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑ คน
- (๕) ผู้เข้าสู่ระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) จำนวน ๒๘ คน
- (๖) ผู้เข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่งผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น) จำนวน ๒ คน

๓.๒ ทุน ก.พ. ที่เคยได้รับ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ลำดับ	ปีงบประมาณ	ประเภททุน
๑	๒๕๖๑	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS)
๒	๒๕๖๒	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) - ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา)
๓	๒๕๖๓	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS)
๔	๒๕๖๔	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) (ผู้สมัครขอรับทุนดังกล่าวขอสิทธิ์ ๑ คน) - ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) (ไม่มีบุคลากรที่สมัครขอรับทุนดังกล่าว)
๕	๒๕๖๕	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) - ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) (ไม่มีบุคลากรที่สมัครขอรับทุนดังกล่าว)
๖	๒๕๖๖	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS)
๗	๒๕๖๗	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) (เตรียมบรรจุแต่งตั้งผู้มีสิทธิ์ได้รับทุนเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีประมาณช่วงเดือนมิถุนายน) - ทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์ แห่งประเทศไทย) - ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) (ผู้ผ่านการคัดเลือกดำเนินการตามมหาวิทยาลัย โดยมีเงื่อนไขเมื่อมหาวิทยาลัยตอบรับให้เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยจึงจะเป็นผู้มีสิทธิ์ได้รับทุน)
๘	๒๕๖๘	- ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) (อยู่ระหว่างสำนักงาน ก.พ. คัดเลือกนักเรียนทุน) - ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา (บรรจุก่อนไปศึกษา)

๓.๓ ข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาล (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ลำดับ	คุณสมบัติ	จำนวนนักเรียนทุนรัฐบาล (คน)
๑	- ปริญญาตรี สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - ป.โท MA Social Policy ณ University of York (สหราชอาณาจักร)	ทุนพัฒนาข้าราชการ ปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑ คน
๒	- ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - ปริญญาโท MSc Public Policy ณ Queen Mary University of London (สหราชอาณาจักร)	ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑ คน
๓	- ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ - ปริญญาโท MSc Public Policy ณ University of Bristol (สหราชอาณาจักร) ในปีการศึกษา ๒๐๒๑/๒๐๒๒	ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑ คน
๔	- ปริญญาตรี อักษรศาสตรบัณฑิต (ภูมิศาสตร์และภูมิสารสนเทศ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - ปริญญาโท Social Development University of Sussex (สหราชอาณาจักร)	ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน
๕	- ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน
๖	- ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ คน
๗	- ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS) ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน
๘	- ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น - ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - ปริญญาเอก Mathematics and computer Science จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดี วิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย)
๙	- ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ - ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ - ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดี วิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย)

๓.๔ จำนวนนักเรียนทุนที่ลาออก (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗)

ปีงบประมาณ	ประเภทนักเรียนทุน	จำนวนนักเรียนทุน ที่ลาออก	เหตุผล
๒๕๖๖	ทุนดิงดูตผู้มีศักยภาพสูงฯ (UIS)	๑	เนื่องจากไปศึกษาต่อ ต่างประเทศ (ทุนตัวเอง)
๒๕๖๖	ทุนไทยพัฒน์	๑	เนื่องจากไปบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย (อาจารย์)

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และทบทวนกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในช่วงที่ผ่านมาที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิบัติการราชการกรม และแผนที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดทำข้อมูลรายละเอียดคำขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ทุน ดังนี้

ที่	ประเภททุน	ตำแหน่ง ที่จะบรรจุ	สาขาวิชาที่ไปศึกษา หัวข้อฝึกอบรม
๑	ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา (บรรจุก่อน ไปศึกษา)	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ	- Welfare Economic - Social Development - Social Service Administration - Social Welfare Policy
๒	ทุนดิงดูตผู้มีศักยภาพสูง ที่กำลังศึกษา อยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (UIS)	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	- Social work - Social Service Administration - Social Welfare

ส่วนที่ ๔ เส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) สำหรับบุคลากรทุกระดับของ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๔.๑ หมวดเนื้อหาของเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap)

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กำหนดหมวดเนื้อหาของเส้นทางการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งเป็น ๓ หมวดเนื้อหา ดังนี้

หมวดที่ ๑ การพัฒนาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Career Development)

หมวดที่ ๒ การพัฒนาความรู้/ทักษะตามความจำเป็นของบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ (Job Requirement) การพัฒนาเพื่อให้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (Job Enhancement) และการพัฒนาเพื่อรักษาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

หมวดที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (Moral and Ethics Development)

๔.๒ การจำแนกกลุ่มบุคลากร

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ โดยพิจารณาตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ (Roles and Responsibilities) เพื่อให้การออกแบบการพัฒนาสอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติในบทบาทของตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อการจำแนกรูปแบบ วิธีการของกิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคลากร ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ ได้มีการปรับรายละเอียดกลุ่มบุคลากรให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท และทุกระดับ ให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยจำแนกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑) **บุคลากรแรกบรรจุ** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี โดยมีวัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนราชการ ปลูกฝังทัศนคติที่ดี ความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒) **บุคลากรที่มีประสบการณ์** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การปฏิบัติงานในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน โดยมีวัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเร่งส่งเสริมรากฐานทักษะสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจงาน และเตรียมการสร้างเสริมประสบการณ์ในการเตรียมเป็นหัวหน้างาน

๓) **บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือหัวหน้างาน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น รวมทั้งทักษะทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่บทบาทสำคัญที่สามารถนำทีม และสร้างการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนภารกิจงาน

๔) **บุคลากรที่มีบทบาทผู้อำนวยการ** หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการสำนักงาน กอง กลุ่มหรือเทียบเท่า และหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ รวมทั้งทักษะทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่บทบาทสำคัญที่สามารถนำทีมและสร้างการเปลี่ยนแปลง

๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม โดยมีวัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะทางการบริหารที่สำคัญและจำเป็น เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่บทบาทสำคัญ และเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ

๔.๓ เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) จำแนกตามกลุ่มบุคลากร

หมวดเนื้อหา	การพัฒนาตามกลุ่มบุคลากร				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการ	ผู้บริหาร
หมวดที่ ๑ การพัฒนาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ - สร้างความเข้าใจส่วนราชการ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และระบบราชการ - สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี โครงการต้นกล้าข้าราชการ - ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ - เป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม คนดี คนเก่ง มีจิตสาธารณะ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning) - หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ - หลักสูตรสิทธิมนุษยชนกับการปฏิบัติราชการ	หลักสูตรนักพัฒนาระดับสูงและ ความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) - ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามขีดสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - เพิ่มขีดสมรรถนะในการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของประชาชนไปสู่การจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสังคมที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง - เกิดเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานอย่างบูรณาการ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาระดับสูงและสวัสดิการ (พส.) - เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านงานพัฒนาระดับสูงและงานสวัสดิการสังคมอย่างรอบด้าน - แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนาทักษะพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานพัฒนาระดับสูงและงานสวัสดิการสังคม - ทักษะการทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ - การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรม	หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.) - ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดเชิงบวก การคิดวิเคราะห์และการบริหารจัดการได้อย่างมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - เกิดเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานอย่างบูรณาการ หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (นพส.) - พัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะความเป็นผู้นำและผู้บริหาร - เตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการงานพัฒนาระดับสูงและสวัสดิการในระดับพื้นที่และระดับนโยบาย - การตัดสินใจ การสื่อสาร และการจัดการภาวะวิกฤต	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) - การบริหารเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง - การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ - การบริหารและพัฒนาบุคลากร - การบริหารจัดการตนเอง โครงการเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) - พัฒนาศักยภาพไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทีมงาน รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร - เตรียมความพร้อมด้านภาวะผู้นำและความสามารถทางการบริหาร - การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร	โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) - ทักษะและสมรรถนะทางการบริหาร - การเป็นผู้นำต้นแบบที่ดี - ผู้นำที่นำการเปลี่ยนแปลง

หมวดเนื้อหา	การพัฒนาตามกลุ่มบุคลากร				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการ	ผู้บริหาร
		- ส่งเสริมทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	- การบริหารแบบบูรณาการและภาคีเครือข่าย - การพัฒนานวัตกรรมทางสังคม - การทำงานเชิงยุทธศาสตร์บูรณาการ และยึดหลักธรรมาภิบาล	<u>หลักสูตรนักบริหารระดับสูง</u> <u>การพัฒนาสังคมและ</u> <u>ความมั่นคงของมนุษย์</u> <u>(นบส.พม.)</u> - เตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร เข้าใจวิถีคิดการทำงานแบบ Agile Leader - การบริหารเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง - การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ - การบริหารและพัฒนาบุคลากร - การบริหารจัดการตนเอง	
หมวดที่ ๒ การพัฒนาความรู้/ทักษะตามความจำเป็นของบุคคล	<u>การพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ</u> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<u>การพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ</u> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<u>การพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ</u> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<u>การพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ</u> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน / สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<u>การพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ</u> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร

หมวดเนื้อหา	การพัฒนาตามกลุ่มบุคลากร				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการ	ผู้บริหาร
	ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน IT และ Non-IT (๑) Digital Literacy (๒) Digital Governance (๓) Digital Leadership (๔) Digital Technology (๕) Digital Service (๖) Data Utilization and Sharing (๗) Cyber Security หมายเหตุ : (๑) (๒) (๓) เป็นทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๔) (๕) (๖) (๗) เป็นทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมาย การคิดเชิงออกแบบและ การสร้างนวัตกรรม - ความหมายและความสำคัญของนวัตกรรมทางสังคม - ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากรระดับปฏิบัติ - กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เบื้องต้น - Workshop: ออกแบบนวัตกรรมการทำงาน	ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน IT และ Non-IT (๑) Digital Literacy (๒) Digital Governance (๓) Digital Leadership (๔) Digital Technology (๕) Digital Service (๖) Data Utilization and Sharing (๗) Cyber Security หมายเหตุ : (๑) (๒) (๓) เป็นทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๔) (๕) (๖) (๗) เป็นทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมาย การคิดเชิงออกแบบและ การสร้างนวัตกรรม - การวิเคราะห์ปัญหาสังคมเพื่อออกแบบนวัตกรรม - เทคนิคการพัฒนาโครงการนวัตกรรมขนาดเล็ก (Mini Innovation Project) - Workshop: ออกแบบนวัตกรรมจากปัญหางานจริง	ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้างาน IT และ Non-IT (๑) Digital Literacy (๒) Digital Governance (๓) Digital Leadership (๔) Digital Technology (๕) Digital Service (๖) Data Utilization and Sharing (๗) Cyber Security หมายเหตุ : (๑) (๒) (๓) เป็นทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๔) (๕) (๖) (๗) เป็นทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมาย การคิดเชิงออกแบบและ การสร้างนวัตกรรม - บทบาทของหัวหน้าในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม - การบริหารโครงการนวัตกรรมในที่ทำงาน - เครื่องมือการสนับสนุน/ติดตามผลงานนวัตกรรม - Workshop: ออกแบบแผนพัฒนานวัตกรรมร่วมกับทีมงาน	ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้างาน IT และ Non-IT (๑) Digital Literacy (๒) Digital Governance (๓) Digital Leadership (๔) Digital Technology (๕) Digital Service (๖) Data Utilization and Sharing (๗) Cyber Security หมายเหตุ : (๑) (๒) (๓) เป็นทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๔) (๕) (๖) (๗) เป็นทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมาย การคิดเชิงออกแบบและ การสร้างนวัตกรรม - นวัตกรรมทางสังคมกับการพัฒนาระดับพื้นที่ - กลไกการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ - การออกแบบโครงการนวัตกรรมเชิงนโยบาย - กรณีศึกษา: พื้นที่ต้นแบบนวัตกรรมทางสังคม - Workshop: ออกแบบนวัตกรรมเชิงนโยบาย	ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ ผู้บริหาร IT และ Non-IT (๑) Digital Literacy (๒) Digital Governance (๓) Digital Leadership (๔) Digital Technology (๕) Digital Service (๖) Data Utilization and Sharing (๗) Cyber Security หมายเหตุ : (๑) (๒) (๓) เป็นทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๔) (๕) (๖) (๗) เป็นทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมาย การคิดเชิงออกแบบและ การสร้างนวัตกรรม - นวัตกรรมเชิงระบบ (Systemic Innovation) และบทบาทรัฐ - Social Policy Lab และเครื่องมือทางนโยบายใหม่ ๆ - การกำหนดนโยบายนวัตกรรมที่ยั่งยืน - การประเมินผลกระทบนวัตกรรมต่อระบบราชการและประชาชน - เวทีเสวนากับผู้เชี่ยวชาญ: นวัตกรรมกับภาครัฐในโลกอนาคต

หมวดเนื้อหา	การพัฒนาตามกลุ่มบุคลากร				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการ	ผู้บริหาร
	<u>การวางแผนและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)</u> - เตรียมความพร้อมให้มีการส่งมอบความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็น และเหมาะสมกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทดแทนตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารงานของกรมฯ เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ <u>การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)</u> - ส่งเสริมกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ได้พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม - สามารถจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน - มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	<u>การวางแผนและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)</u> - เตรียมความพร้อมให้มีการส่งมอบความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็น และเหมาะสมกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทดแทนตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารงานของกรมฯ เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ <u>การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)</u> - ส่งเสริมกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ได้พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม - สามารถจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน - มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	<u>การวางแผนและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)</u> - เตรียมความพร้อมให้มีการส่งมอบความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็น และเหมาะสมกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทดแทนตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารงานของกรมฯ เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ <u>การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)</u> - ส่งเสริมกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพฯ ได้พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม - สามารถจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน - มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	<u>นักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.)</u> - ความรู้ในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ - ความรู้ด้านวิชาการทั่วไป - เสริมสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ <u>หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ พม.</u> - ความรู้พื้นฐานด้านยุทธศาสตร์ - การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี - การวิเคราะห์ ประเมิน คัดการณ์สถานการณ์ทางสังคมและการสร้างยุทธศาสตร์ระดับองค์กร - การวางแผนงาน การบริหารงาน และการขับเคลื่อนด้านยุทธศาสตร์ - การศึกษาดูงานลงพื้นที่เพื่อร่วมกันวางแผนด้านยุทธศาสตร์และการนำเสนอผลงาน - การสร้างข้อเสนอแนะ และการนำเสนอประเด็นยุทธศาสตร์	<u>หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ (GCIO)</u> - กรอบแนวคิดด้านดิจิทัลเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล - การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ - การเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริการ - วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมรับมือกับทิศทางเทคโนโลยีในอนาคต - การทำงานแบบบูรณาการข้ามหน่วยงาน <u>การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)</u> - กระบวนการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของกองทัพ ภาครัฐ เอกชน และภาคการเมืองในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

หมวดเนื้อหา	การพัฒนาตามกลุ่มบุคลากร				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการ	ผู้บริหาร
	<u>การบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาล</u> - กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด - ดำเนินการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ	<u>การบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาล</u> - กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด - ดำเนินการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ	<u>การพัฒนาทักษะ และเทคนิค การสอนงาน และ การเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ</u> - ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีคุณภาพ การถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงจูงใจ และให้คำปรึกษาด้าน การปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตการทำงาน - สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและปรับตัวในการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใหม่ให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพ - สร้างระบบสนับสนุน หรือระบบ บ่มเพาะกลุ่มบุคลากรใหม่ โดยการสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) และสามารถรักษาศักยภาพให้คงอยู่ ปฏิบัติงานกับกรมฯ	<u>การพัฒนาศักยภาพและทักษะ การบริหารงานของผู้ว่าหน่วยงาน</u> - การเปลี่ยนบทบาทสำคัญในเส้นทางอาชีพให้บุคลากรมีความพร้อม ทางด้านความรู้ ความสามารถ ในการบริหารที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น - การเป็นผู้ว่าที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะทางการบริหารจัดการที่ดี ทั้งในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และ เชิงบูรณาการ - สร้างเครือข่ายผู้นำในการขับเคลื่อน ภารกิจอย่างสร้างสรรค์	<u>นักบริหารการงบประมาณ ระดับสูง (นงส.)</u> - ความรู้เกี่ยวกับบริบทเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง - ความรู้เกี่ยวกับบริบทนโยบาย การเงินและการคลัง - ความรู้ด้านการงบประมาณ - เสริมสร้างประสบการณ์และ องค์ความรู้

หมวดเนื้อหา	การพัฒนาตามกลุ่มบุคลากร				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการ	ผู้บริหาร
หมวดที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	<u>หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</u> - การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในองค์กร - พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม - การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม	<u>หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</u> - การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม - มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม	<u>หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</u> - ทักษะการเป็นหัวหน้างาน - ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ - การโค้ชและการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม - การสร้างเครือข่ายหัวหน้างานจริยธรรม	<u>หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</u> - การโน้มน้าวใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม - การพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม	<u>หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม</u> - การนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม - การเป็นผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม - การสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

๔.๔ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐

(อ้างอิงจากคู่มือพื้นฐานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ของสำนักงาน ก.พ.)

๗๐



๗๐% เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน

- การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning)
- การลงมือปฏิบัติ (On-the-job Training)
- การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)
- การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)
- การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)
- การทำกิจกรรม (Activity)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)
- การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/คู่เปรียบเทียบ (Benchmarking)



๒๐



๒๐% เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน

- การสอนงาน (Coaching)
- โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)
- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)



๑๐



๑๐% การเรียนรู้จากการฝึกอบรม

- การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)
- การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)
- การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)



๑. เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบการพัฒนา ๗๐% เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน

อ้างอิง : เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดย กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning)	เน้นการฝึกอบรมโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตามหัวข้อที่ผู้เรียนสนใจ โดยผู้เรียนสามารถเข้าเรียนตามเวลาและสถานที่ที่ตนเองสะดวก	ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองให้มีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของตนเองได้มากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปเรียน สามารถเลือกที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดการสูญเสียเวลาในการเดินทางไปยังห้องเรียน เครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับมาทดลองใช้ในงานจริง
๒. การลงมือปฏิบัติ (On the Job Training : OJT)	เน้นการฝึกอบรมในภาคสนาม ฝึกปฏิบัติจริง โดยมีผู้สอนที่เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประกบเพื่ออธิบายและชี้แนะ เครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ ถ้าใช้คู่กับการสอนงาน	ใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ เพื่อสอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)	เน้นการมอบหมายงานที่ยาก หรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ	๑. Renewal – การทำให้เกิดความแปลกใหม่ ไม่ให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน บุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วย เปลี่ยนมุมมองหรือความคิดจากงานเดิม ๒. Exploration – การพัฒนาและการแสวงหาทักษะความชำนาญมากขึ้น พัฒนาสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงานใหม่ ๆ ๓. Specialization – การชำนาญในงานเป็นพิเศษ ก่อให้เกิดความสามารถในการบริหารจัดการงานที่ลึกซึ้ง และท้าทายมากขึ้น

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๔. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติหรืออาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก	เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากรโดยเฉพาะทักษะในด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและการพัฒนาทีมงาน (เหมาะสำหรับบุคลากรที่ทำงานเดิม ๆ ซ้ำ ๆ มาเป็นระยะเวลานาน)
๕. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	เน้นการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการระยะยาว ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสองวัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based) โดยเฉพาะทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์กรนำมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงาน การคัดเลือกหาบุคลากรที่มีความโดดเด่น และการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
๖. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่ มักใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ก่อนการปรับตำแหน่ง/ระดับ	เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรให้เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับบุคลากรที่เตรียมความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง (High Performance and High Potential)

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๗. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)	เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามพฤติกรรมของหัวหน้างาน	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบ (Role Model) ภายในระยะเวลาสั้น (Short-term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี มักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่ง หรือให้บุคลากรทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น หรือใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path)
๘. การทำกิจกรรม (Activity)	เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงช่วยสร้างบรรยากาศและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักสนุกสนานในระหว่างวันทำงาน อันส่งผลให้ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๙. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จากแหล่ง/ ช่องทาง การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงาน จาก Work Instruction หรือ คั่นคว่ำ ข้อมูลผ่าน Internet หรือ สอบถามผู้รู้ เป็นต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self-Development) โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People)

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑๐. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)	เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักษการสอนและมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคคลเหล่านี้เป็นวิทยากรภายในองค์กรทำหน้าที่จัดอบรมให้ กับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรได้แสดงผลงานจากการเป็นวิทยากรภายในให้กับบุคลากรภายในองค์กร วิธีนี้เหมาะสำหรับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานเป็นอย่างมาก เช่น หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร
๑๑. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิด และหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป
๑๒. การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/ คู่เปรียบเทียบ (Benchmarking)	เน้นการนำตัวอย่างของขั้นตอนหรือระบบงานจากองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับหน่วยงานของท่าน และมีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับขั้นตอนหรือระบบงานปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้เห็นถึงสถานะของหน่วยงานเทียบกับองค์กร ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	เพื่อหาวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ดีที่สุด หรือได้เทียบเท่า หรือดีกว่า เหมาะกับบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือบุคลากรที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับปรุงผลงานและความสามารถของตนเองให้เป็นไปตามหรือสูงกว่ามาตรฐานของคู่แข่งภายในหรือภายนอกหน่วยงานและองค์กร

๒. เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบการพัฒนา ๒๐% เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน

อ้างอิง : เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดย กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในภาคสนาม เท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	๑. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง ๒. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงาน ความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดเป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป ๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่นและที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับความสำคัญของความสามารถที่ต้องการเสริมหรือพัฒนา
๒. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร องค์กรบางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ดูแลเอาใจใส่ และพูดคุยกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ	๑. เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนในองค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างจากองค์กรเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพี่เลี้ยงทำหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ ๒. เพื่อช่วยบุคลากรที่กำลังจะปรับตำแหน่งให้เติบโตขึ้นในองค์กร พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานรวมถึงข้อควรระวังและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๓. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้	เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ - การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร - การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น - การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่าง ๆ
๔. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	เน้นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแจ้งผลหรือให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน	เพื่อรับฟังข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มคน มี ๓ รูปแบบ คือ - แบบแจ้งและชักจูง (Tell and Sell) - แบบแจ้งและรับฟัง (Tell and Listen) - แบบร่วมแก้ปัญหา (Problem Solving)
๕. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)	เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น เป็นการฝึกงานภายนอกสถานที่หรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาฝึกงานกับบุคลากรภายในระยะเวลาที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรในระดับผู้จัดการ หัวหน้างาน และบุคลากรที่มีศักยภาพสูงซึ่งมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์กรต่อไป

๓. เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบการพัฒนา ๑๐% เรียนรู้จากการฝึกอบรม

อ้างอิง : เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดย กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)	เน้นการเรียนรู้จากผู้เรียนหลากหลาย กลุ่มงาน/ตำแหน่งงาน โดยมี หน่วยงานทรัพยากรบุคคล (กองฝึกอบรม) ทำหน้าที่ดำเนินการ จัดอบรม	๑. ปรับปรุงจุดอ่อนหรือข้อที่ต้องพัฒนาของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. พัฒนาความสามารถที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ๓. เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาและ บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคต ๔. ใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรที่มีความโดดเด่น (Talent) หรือผู้สืบทอด ตำแหน่งงาน (Successor) ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป
๒. การประชุม / สัมมนา (Meeting / Seminar)	เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของ ทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่ หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึง มีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นใจ ให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอ ความคิดเห็นร่วมกัน	เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก องค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการหารือ หรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง
๓. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)	เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมี ความรู้ ประสบการณ์มากขึ้นจากอาจารย์ ผู้สอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับ ผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ได้รับทุน จะต้องใช้เวลาการทำงานหรือเวลาส่วนตัว ในการขอรับทุนจากองค์กร	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ช่วงเวลาดำเนินการปฎิบัติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากร หรือการทำงานในอนาคต หรือเป็นประโยชน์ ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

**ส่วนที่ ๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากร
ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ**

๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ในครั้งนี้ เลือกใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อหาวิธีการ นโยบาย ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม โดยรายละเอียดในการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)

จุดแข็ง (S : Strength)	
ลำดับที่	ประเด็น
S๑	กรมฯ มีนโยบาย/แผนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมฯ
S๒	กรมฯ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ตลอดจนมีระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน
S๓	บุคลากรทำงานเป็นทีม มีจิตมุ่งบริการ วัฒนธรรมแบบพี่น้อง โดยยึดค่านิยมของกรมฯ ตลอดจนมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะกดดัน และตอบสนองต่อภารกิจได้ทันที
S๔	กรมฯ มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในการดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย
S๕	ผู้บริหารกรมฯ เปิดกว้างให้บุคลากรเรียนรู้ในประเด็นที่สนใจ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๒) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)

จุดอ่อน (W : Weakness)	
ลำดับที่	ประเด็น
W๑	โครงสร้างองค์กรไม่สอดคล้องกับอัตรากำลัง เนื่องจากขยายโครงสร้างองค์กรที่มากเกินไป รวมถึงถึงอัตรากำลังในปัจจุบันเป็นการดำเนินการตามภารกิจ แต่ยังไม่ได้ก้าวไปถึงเป้าหมายของภารกิจที่วางไว้
W๒	แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกตำแหน่งภายในองค์กร และขาดการเตรียมความพร้อมของความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรขึ้นไปสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมฯ
W๓	กรมฯ มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ยังไม่เหมาะสมกับบุคลากร ทั้งด้านการฝึกอบรม (Training) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching / Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา (Consulting)

จุดอ่อน (W : Weakness)	
ลำดับที่	ประเด็น
W๔	ระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการในการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในภาพรวม
W๕	กรมฯ ยังมีการดำเนินการด้านการจัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานด้านการพัฒนาสังคมที่มีความไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
W๖	สำนัก/กองที่เกี่ยวข้องกับการดูแลกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง หรือกลุ่มที่อยู่ในภารกิจ การดูแลของกรมฯ นั้น มีการดำเนินการแบบเฉพาะด้าน (Specialization) ขาดการบูรณาการกระบวนการด้านการพัฒนาสังคม หรือสังคมสงเคราะห์ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
W๗	กรมฯ มีปัญหาด้านการแบ่งกลุ่มงาน ตลอดจนสำนัก/กองในการรับผิดชอบกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ขาดการบูรณาการข้อมูลในด้านพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนงานบางงานตามภารกิจ มีความซ้ำซ้อน ขาดความเชื่อมโยงกันทั้งในด้านกลุ่มเป้าหมาย พื้นที่ของกลุ่มเป้าหมาย
W๘	กรมฯ มีแผนงาน โครงการ และงบประมาณที่ยังไม่ได้รวบรวม (ไม่ได้ Pool) มาสู่แผนปฏิบัติการของกรมฯ
W๙	สายอาชีพที่สำคัญของกรมฯ มีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอ และควรได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเพิ่มเติม อาทิ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักจิตวิทยา และพยาบาล
W๑๐	บุคลากรกรมฯ ขาดการคิดแบบเชิงรุก Proactive Thinking / ขาดการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดการออกแบบงาน (Design Thinking) / ขาดทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยี
W๑๑	กรมฯ จะมีการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากการเกษียณอายุจำนวนมาก

๓) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)

โอกาส (O : Opportunity)	
ลำดับที่	ประเด็น
O๑	ภาครัฐมีแผนยุทธศาสตร์ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
O๒	มีเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เข้ามาช่วย ทำให้สามารถทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ประกอบกับมีระบบเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานที่ทำให้ลดขั้นตอน ส่งผลให้การทำงานทันต่อความต้องการ ตลอดจนการเข้ามาของเทคโนโลยีช่วยเพิ่มช่องทางในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และทำให้เกิดตื่นตัวของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง
O๓	หน่วยงานมีเครือข่ายการดำเนินงานในพื้นที่ พร้อมให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมต่างๆ ที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร
O๔	ผู้บริหารกรมฯ เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และนำความคิดเห็นมาสู่การปฏิบัติจริง

๔) การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat)

อุปสรรค (T : Threat)	
ลำดับที่	ประเด็น
T๑	ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ส่งผลต้องงบประมาณการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่น้อยลง
T๒	นโยบายลดอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ, นโยบายและขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้การสรรหาบุคลากร ตามภารกิจไม่เพียงพอ
T๓	กฎระเบียบของ ก.พ. บางข้อไม่ชัดเจน และไม่ใช่นปัจจุบัน และกฎระเบียบส่งผลควบคุมการทำงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ยืดหยุ่น

๕.๒ การกำหนดกลยุทธ์จากประเด็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (TOWS Matrix)

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคแล้ว กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ ตาราง TOWS Matrix เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา ได้แก่ ๑) กลยุทธ์เชิงรุก (SO) ใช้จุดแข็งบนโอกาสที่มี ๒) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) ขจัดจุดอ่อนโดยใช้โอกาส ๓) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) เอาจุดแข็งป้องกันอุปสรรค และ ๔) กลยุทธ์เชิงรับ (WT) ขจัดจุดอ่อนป้องกันอุปสรรค ดังนี้

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
โอกาส (O)	SO กลยุทธ์เชิงรุก SO๑ (S๑+S๒+S๓+S๔+S๕ +O๑+O๔) ● การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้และ พัฒนา	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO๑ (W๑+W๒+W๓+W๔ +W๑๐+W๑๑+O๑+O๒+O๓ +O๔) ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ
อุปสรรค (T)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST๑ (S๒+T๑+T๒) ● การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาล ดิจิทัล ST๒ (S๕+T๑+T๒+T๓) ● การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้และ พัฒนา	WT กลยุทธ์เชิงรับ WT๑ (W๑+W๒+W๔+W๕+W๖ +W๗+W๘+W๙+W๑๐+W๑๑+T๑ +T๒+T๓) ● การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และพัฒนา WT๒ (W๑+W๒+W๓+W๔+W๑๐ +W๑๑+T๒) ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนทิศทางและแนวโน้มเกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สามารถกำหนดประเด็นการพัฒนา กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ ได้ทั้งสิ้น ๓ ประเด็นการพัฒนา ๗ กลยุทธ์ และ ๙ เป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

ประเด็นการพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และ พัฒนา	เป้าประสงค์ที่ ๑.๑.๑ เพื่อให้ องค์กรมีสภาพแวดล้อม องค์กรที่ส่งเสริม การเรียนรู้และ พัฒนา
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของ บุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับ ทิศทาง และเป้าหมายองค์กร	เป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๑ เพื่อให้ องค์กร มีแนวทางและ สามารถกำหนด Development Roadmap สำหรับบุคลากรทุ กระดับให้มีโอกาสในการพัฒนา ตนเองอย่างเป็นระบบ สอดคล้อง กับระดับในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้น ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่าง ทั่วถึง
	กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	เป้าประสงค์ที่ ๒.๒.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีแผน พัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และมีการ พัฒนาตามแผนที่กำหนด
	กลยุทธ์ที่ ๒.๓ วางแผนและพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) และ การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๑ เพื่อให้ ผู้ สื บ ท อ ด ต่ า แห่ น ึ่ง (Successor) มีการพัฒนาตาม กรอบการสั่งสมประสบการณ์ และแผนพัฒนารายบุคคลของ ผู้สืบทอดตำแหน่ง เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๒ เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ ของกรมฯ มีการพัฒนาตาม แนวทางการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะที่จำเป็นของ กลุ่มบุคลากรที่มี ศักยภาพ ของกรมฯ

ประเด็นการพัฒนาศูนย์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์
		เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๓ เพื่อพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ
	กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	เป้าประสงค์ที่ ๒.๔.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ
	กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต	เป้าประสงค์ที่ ๒.๕.๑ เพื่อรณรงค์ ส่งเสริมความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบบนรากฐาน ความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสาและกตัญญูให้แก่บุคลากรและเครือข่าย และเพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาประเทศ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เป้าประสงค์ที่ ๓.๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

**ส่วนที่ ๖ สารสำคัญของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)**

๖.๑ วิสัยทัศน์

“บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเองบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม”

๖.๒ พันธกิจ

“ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ด้วยการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”

๖.๓ เป้าหมาย

- ๑) กรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา
- ๒) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๖.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑) จำนวนข้อเสนอในการปรับปรุงงานและนวัตกรรมที่เสนอจากบุคลากรของ พส.	๒๐	๕๐	๑๐๐
๒) ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕
๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕

๖.๕ ภาพรวมแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

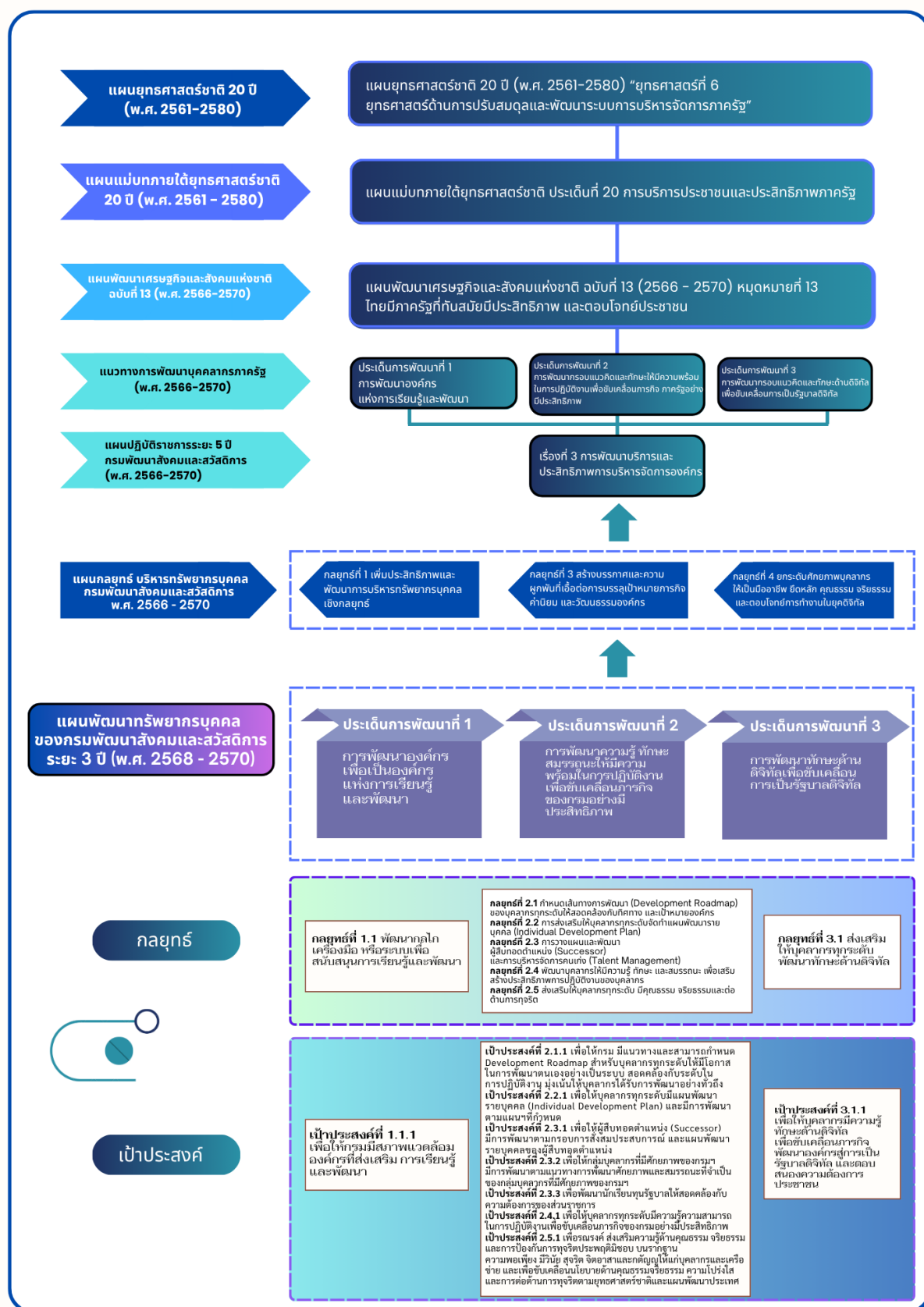
ประเด็นการพัฒนา บุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้และพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนา	เป้าประสงค์ที่ ๑.๑.๑ เพื่อให้กรมมีสภาพแวดล้อม องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนา	(๑) โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเทคนิคและ วิธีการจัดทำผลงานรางวัล เลิศรัฐ สาขาการบริการ ภาครัฐ และสาข การบริหารราชการแบบ มีส่วนร่วม ของกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ (๒) โครงการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ การทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร (๓) โครงการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ (๔) กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิคในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ (๕) กิจกรรม Happy Workplace (หน่วยงาน สร้างสุข) (๖) โครงการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน เพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจของ กรมอย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากร ทุกระดับให้สอดคล้อง กับทิศทาง และเป้าหมาย องค์กร	เป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๑ เพื่อให้กรม มีแนวทาง และสามารถกำหนด Development Roadmap สำหรับบุคลากรทุกระดับให้ มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบ สอดคล้อง กับระดับในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาอย่างทั่วถึง	(๗) โครงการกำหนด เส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) สำหรับ บุคลากรทุกระดับของกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ประเด็นการพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ
	กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	เป้าประสงค์ที่ ๒.๒.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และมีการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	(๘) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
	กลยุทธ์ที่ ๒.๓ วางแผนและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๑ เพื่อให้ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ และแผนพัฒนารายบุคคลของผู้สืบทอดตำแหน่ง	(๙) การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่งผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง
		เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๒ เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมฯ มีการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมฯ	(๑๐) การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)
		เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๓ เพื่อพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ	(๑๑) การบริหารจัดการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาล
	กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	เป้าประสงค์ที่ ๒.๔.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ	(๑๒) โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
			(๑๓) โครงการพัฒนาทักษะและเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ (๑๔) โครงการพัฒนาศักยภาพ และทักษะการบริหารงานของผู้นำหน่วยงาน

ประเด็นการพัฒนา บุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ
			(๑๕) โครงการเสริมสร้างความรู้ และเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุ (๑๖) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชี การเงิน (๑๗) โครงการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๑๘) โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พส.) (๑๙) โครงการพัฒนานักบริหารการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (นพส.)
	กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต	เป้าประสงค์ที่ ๒.๕.๑ เพื่อธำรง ส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ บนรากฐานความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสาและกตัญญูให้แก่บุคลากรและเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาประเทศ	(๒๐) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ประเด็นการพัฒนา บุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการ เป็นรัฐบาลดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล	เป้าประสงค์ที่ ๓.๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนา องค์กรสู่การเป็นรัฐบาล ดิจิทัล และตอบสนองความ ต้องการประชาชน	(๒๑) โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการการประเมิน สถานะของกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการในการ เป็นระบบราชการ ๔.๐ (๒๒) โครงการฝึกอบรม ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (๒๓) โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อยกระดับ ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล ของกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ

๖.๖ ความสอดคล้องของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) กับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้อง



๖.๗ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา								
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑.๑ เพื่อให้กรมมีสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา								
๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเทคนิคและวิธีการจัดทำผลงานรางวัลเลิศรัฐ สาขาการบริการภาครัฐ และสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๑๒๐,๐๐๐	๑) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์รางวัลเลิศรัฐด้านการบริการภาครัฐ และด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน สร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ๒) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเขียนผลงานขอรับรางวัลเลิศรัฐด้านการบริการภาครัฐ และด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) บรรยายภาพรวมของรางวัลเลิศรัฐด้านการบริการภาครัฐ และด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ๒) แนวทางการสมัครและหลักเกณฑ์การพิจารณา รางวัลเลิศรัฐ ๓) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เกี่ยวกับการเขียนผลงาน เทคนิควิธีการนำเสนอผลงานด้านการบริการภาครัฐ และด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	จำนวนผลงานขอรับรางวัลเลิศรัฐด้านการบริการภาครัฐ และด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	๑๒ ผลงาน	๑๒ ผลงาน	๑๒ ผลงาน	กพร.
๒. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕๕๐,๐๐๐	เพื่อสร้างทีมสัมพันธ์ เกิดการเรียนรู้บทบาทการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายและขับเคลื่อนตามภารกิจของกองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษไปในทิศทางเดียวกัน	บรรยายและกิจกรรมกลุ่ม	ระดับความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๐	-	-	กพพ.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. โครงการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร กรมฯ ทำให้เกิดความรู้ใหม่ นวัตกรรม อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป	๑) ค้นหาชุดความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยการนำความรู้ที่ได้จากการสอบถามมาประมวลและจัดหมวดหมู่ ๔) ประมวลและกลั่นกรองความรู้ การจัดการความรู้โดยใช้ภาษา และเรียบเรียงเพื่อจัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ชุดความรู้ ๕) การเข้าถึงความรู้ การป้อนความรู้ (Push) เผยแพร่ผ่าน เว็บไซต์กรมการประชุม หนังสือเวียน ๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานในเวทีการประชุมออนไลน์ ๗) การเรียนรู้ ส่งเสริมให้หน่วยงานใช้องค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลต่อเนื่อง	จำนวน การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	กชช.
๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ แบ่งปันความรู้ และการสื่อสารภายในองค์กร ๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร	๑) ขอความเห็นชอบ ดำเนินกิจกรรม ๒) ดำเนินกิจกรรม ๓) ประเมินผลการจัดกิจกรรม ๔) รายงานผลการจัดกิจกรรม	๑) จำนวน กิจกรรมที่จัด ๒) จำนวน ผู้เข้าร่วม กิจกรรมในแต่ละครั้ง	๑๐ ครั้ง ๒๐๐ คน ต่อครั้ง	๑๐ ครั้ง ๒๐๐ คน ต่อครั้ง	๑๐ ครั้ง ๒๐๐ คน ต่อครั้ง	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๕. กิจกรรม Happy Workplace (หน่วยงานสร้างสุข)	๒,๔๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ๒) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร ๓) เพื่อส่งเสริม สุขภาพ สุขใจ ความผูกพันในองค์กร ๔) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จัดทำแผนและโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาพ และความสุข ความผูกพันในองค์กร ให้สอดคล้องกับบริบทแต่ละหน่วยงาน และดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ของหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนและโครงการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สลก.
๖. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	เพื่อให้กรมมีนวัตกรรมใหม่ในการทำงานและนำความรู้ที่สะสมในองค์กรไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กำหนดนโยบายให้มีรอบการประเมินผลถอดบทเรียนการดำเนินงานเป็นประจำทั้งระดับกลุ่มงาน สำนัก/กอง และระดับกรม ๒. สร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practices) ของกลุ่มบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้สรุปแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) หรือ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ๓. ส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) หรือ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ไปขยายผลเป็นมาตรฐานใหม่ของกรมฯ หรือนำไปขยายผลด้วยแผนปฏิบัติการของกรม	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	กยพ.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายองค์กร								
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๑ เพื่อให้กรม มีแนวทางและสามารถกำหนด Development Roadmap สำหรับบุคลากรทุกระดับให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับระดับในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง								
๗. โครงการกำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) สำหรับบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑) เพื่อจัดทำเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) สำหรับบุคลากรทุกระดับของกรม ๒) เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนา และฝึกอบรมของกรมฯ	๑) ศึกษาแนวทาง การจัดทำเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ๓) ใช้ในการวางแผนการพัฒนา และฝึกอบรมของกรมฯ	ร้อยละความสำเร็จในการกำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) สำหรับบุคลากรทุกระดับ	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	สลก.
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								
เป้าประสงค์ที่ ๒.๒.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และมีการพัฒนาตามแผนที่กำหนด								
๘. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ ทุกระดับ มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมตามภารกิจของกรมฯ ๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ ทุกระดับ สามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	๑) จัดทำแนวทางการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ ๒) แจกเวียนแนวทางการพัฒนาความรู้ฯ ๓) ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาความรู้ฯ ๔) ติดตามและรวบรวมผลการพัฒนารายบุคคลรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน	๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล ๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสามารถนำไป	ร้อยละ ๘๕ ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕ ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕ ร้อยละ ๘๕	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		ภารกิจของกรมฯ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๓) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากร ให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและ ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี	๕) สรุปผลการดำเนินงาน และเสนอ ผู้บริหาร	ประยุกต์ใช้ใ การปฏิบัติงาน				
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ วางแผนและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)								
เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๑ เพื่อให้ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ และแผนพัฒนารายบุคคลของผู้สืบทอดตำแหน่ง								
๙. การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในตำแหน่ง ผู้ปกครองนิคมสร้างตนเอง	๑๐๐,๐๐๐	เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีการสั่งสม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ ประสบการณ์ที่จำเป็น และเหมาะสม กับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ปกครองนิคม สร้างตนเอง (ประเภทอำนวยการระดับ ต้น) สามารถทดแทนตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารงานของกรมฯ เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	๑) จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน ๒) จัดทำแผน พัฒนารายบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตาม แผนพัฒนารายบุคคลฯ ๔) จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๖ เดือน ๕) จัดทำรายงานเสนออธิบดีทราบ ๖) จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน ๗) จัดทำรายงานเสนออธิบดีทราบ	ร้อยละ ของ ผู้ สื บ ท อ ด ตำแหน่งมีการ พัฒนาศักยภาพ ตามแผนพัฒนา รายบุคคลฯ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สกก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๒ เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมฯ มีการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมฯ								
๑๐. การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม ๒) เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายการกลุ่ม	๑) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน ๒) จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ตามแผนพัฒนาศักยภาพฯ ๔) จัดทำ (ร่าง) ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายการกลุ่ม (๔ กลุ่ม) ๕) การให้คำปรึกษา ๖) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๖ เดือน ๗) ปรับปรุงข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายการกลุ่ม ๘) นำเสนอข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายการกลุ่ม ๙) กำหนดแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ๑๐) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน รวมทั้งจัดทำ	๑) ร้อยละของกลุ่มบุคลากรที่มี ศัก ย า พ ฯ มี การ พัฒนา ศัก ย า พ และ ส ม ร ร ณะ ที่ จำ เป็ น ตาม แผนที่กำหนด ๒) จ ำน ว น ข ้อ เ ส น อ การพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายการกลุ่ม ๓) จ ำน ว น แผน การ ขับ เคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ ๔) ร ้อ ย ละ ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อน ข้อเสนอการ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สลก.
					๔ เรื่อง	-	-	
					๔ แผน	-	-	
					-	ร้อยละ ๘๐	-	

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
			แผนพัฒนาศักยภาพฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑๑) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนพัฒนาศักยภาพฯ ๑๒) ดำเนินการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ๑๓) การให้คำปรึกษา ๑๔) นำเสนอผลการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ๑๕) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ๑๖) สรุปผลการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)	พัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ				
เป้าประสงค์ที่ ๒.๓.๓ เพื่อพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ								
๑๑. การบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑) กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒) ดำเนินการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ	๑) ศึกษา ระเบียบ และกฎ ก.พ. เกี่ยวกับการดำเนินงานของนักเรียนทุนรัฐบาล ก.พ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒) วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อควบคุมดูแลนักเรียนทุนรัฐบาล ๓) ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อวางแผน การควบคุมดูแล ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จของการกำกับดูแลนักเรียนทุนรัฐบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
			๔) ประสานงานและให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติ กับนักเรียนทุนรัฐบาล และข้าราชการพลเรือนที่ลาศึกษา ๕) ดำเนินการกำกับดูแลนักเรียนทุนรัฐบาล และข้าราชการพลเรือนที่ลาศึกษา ผิดกรอบ และดำเนินการที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนด					
กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร								
เป้าประสงค์ที่ ๒.๔.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ								
๑๒. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้ และความเข้าใจ ในบริบทขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ความคาดหวัง วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมของการทำงาน ระบบบริหารงาน นโยบาย สิทธิประโยชน์ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๒) เพื่อให้ข้าราชการฯ รู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และมีความพร้อมในการทำงาน โอกาส ในการพัฒนาในการสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และกระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดี ให้รู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรในการปฏิบัติ ราชการ รวมทั้งมีแรงบันดาลใจในการ	๑) ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒) ดำเนินการจัดโครงการ ๓) ประเมินผลการจัดโครงการ ๔) รายงานผลการจัดโครงการ	ร้อยละ ของ ผู้เข้า ร่ว มโครงการที่ผ่าน การ ประเมิน ความรู้หลังการอบรม	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ๓) เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการฯ ได้มีโอกาสทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานใหม่ อันจะส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นไปทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
๑๓. โครงการพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีคุณภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงจูงใจ และให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของกรมฯ ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ในการปฏิบัติงานจริง และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ และปรับตัวในการปฏิบัติงาน และ	๑) ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒) ดำเนินการจัดโครงการ ๓) ประเมินผลการจัดโครงการ ๔) รายงานผลการจัดโครงการ	ร้อยละ ของผู้เข้า ร่วมโครงการ ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสอนงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		พัฒนาศักยภาพของบุคลากรใหม่ให้มี ขีดสมรรถนะที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ๓) เพื่อให้กรมฯ สามารถสร้างระบบ สนับสนุน หรือระบบบ่มเพาะ กลุ่มบุคลากรใหม่ โดยการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) และสามารถรักษา บุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานกับกรมฯ รวมทั้งสามารถดึงศักยภาพบุคลากร ใหม่ ในการพัฒนางานให้เป็นไปตาม เป้าหมายภารกิจของกรมฯ อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพ และทักษะการบริหารงานของ ผู้นำหน่วยงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและ สนับสนุนการเปลี่ยนบทบาทสำคัญ ในเส้นทางอาชีพให้บุคลากรมีความ พร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถ ทางการบริหารที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ๒) เพื่อสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะทาง การบริหารจัดการที่ดี ทั้งในการบริหาร เชิงยุทธศาสตร์และเชิงบูรณาการ ๓) เพื่อส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำ ในการขับเคลื่อนภารกิจอย่าง สร้างสรรค์ ให้การปฏิบัติราชการและ	๑) ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒) ดำเนินการจัดโครงการ ๓) ประเมินผลการจัดโครงการ ๔) รายงานผลการจัดโครงการ	ร้อยละ ของ ผู้เข้าร่วม โครงการที่ สามารถนำ ความรู้ไป ประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน						
๑๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ และเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง และการพัสดุ	๔,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง และการพัสดุ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และเป็นไปทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) เพื่อป้องกันความผิดพลาดข้อสังเกตและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง และการพัสดุ ๓) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง และการพัสดุ	๑) ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒) ดำเนินการจัดโครงการ ๓) ประเมินผลการจัดโครงการ ๔) รายงานผลการจัดโครงการ	ร้อยละ ของผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สลก.
๑๖. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานเบิกจ่ายสามารถจัดทำข้อมูลทางการเงินของหน่วยงานเบิกจ่ายได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของหน่วยเบิกจ่าย	๑) ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒) ดำเนินการจัดโครงการ ๓) ประเมินผลการจัดโครงการ ๔) รายงานผลการจัดโครงการ	ร้อยละ ของผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำข้อมูลปัญหาหรืออุปสรรคของการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐมาศึกษา ทำความเข้าใจร่วมกัน กำหนดวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์ คู่มือ และแนวปฏิบัติตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๓) เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายงานการเงินของกรมฯ สามารถตรวจสอบข้อมูลทางบัญชี ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดทางบัญชีของหน่วยงานเบิกจ่ายที่เกิดขึ้น รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยเบิกจ่ายให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด						
๑๗. โครงการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๒๕,๐๐๐	๑) เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๒) เพื่อให้ข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างภารกิจของกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑) ศึกษา รวบรวมข้อมูลของสมรรถนะเฉพาะตามงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ๒) ขออนุมัติดำเนินการจัดโครงการ และแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาสมรรถนะตามสายงานของข้าราชการ ๓) ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เรื่องสมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการสังกัดกรมฯ ทั้งในรูปแบบ Online ผ่าน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการสังกัด	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	สลก.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
			ระบบ Zoom Meeting และรูปแบบ Onsite ๔) รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล และ รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เสนออธิบดีเพื่อทราบ ๕) จัดประชุมคณะทำงานฯ พิจารณา ปรับปรุง แก้ไข/เพิ่มเติมใน (ร่าง) สมรรถนะตามสายงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมฯ ๖) เสนออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบสมรรถนะตามสายงานของ ข้าราชการ และแจ้งเวียนให้ข้าราชการ ในสังกัดกรมฯ ทราบ	กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ				
๑๘. โครงการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ (พส.)	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานพัฒนาสังคมและ งานสวัสดิการสังคมอย่างรอบด้าน ๒) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน เชิงบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ๓) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ๔) เพื่อส่งเสริมทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกของความเป็น ข้าราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	๑) ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒) ดำเนินการจัดโครงการ ๓) ประเมินผลการจัดโครงการ ๔) รายงานผลการจัดโครงการ	ร้อยละ ของ ผู้เข้าร่วม โครงการ ที่ สามารถนำ ความรู้ไป ประยุกต์ใช้ ใน การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สสท.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑๙. โครงการพัฒนานักบริหาร การพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (นพส.)	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะความเป็นผู้นำและผู้บริหารใน การบริหารจัดการงานพัฒนาสังคมและ สวัสดิการในระดับพื้นที่และระดับ นโยบาย ๒) เพื่อเพิ่มทักษะการตัดสินใจ การ สื่อสาร และการจัดการภาวะวิกฤต ๓) เพื่อเพิ่มทักษะการบริหารแบบ บูรณาการและภาคีเครือข่าย ๔) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม ๕) เพื่อส่งเสริมการทำงานเชิง ยุทธศาสตร์ บูรณาการ และยึดหลักธรร มาภิบาล	๑) ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒) ดำเนินการจัดโครงการ ๓) ประเมินผลการจัดโครงการ ๔) รายงานผลการจัดโครงการ	ร้อยละ ของ ผู้เข้า ร่ว ม โครงการ ที่ สามารถ นำ ความ รู้ ไป ประยุกต์ใช้ ใน การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สกก.
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต								
เป้าประสงค์ที่ ๒.๕.๑ เพื่อรณรงค์ ส่งเสริมความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ บนรากฐาน ความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสาและกตัญญูให้แก่บุคลากรและเครือข่าย และ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาประเทศ								
๒๐. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๓,๐๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อรณรงค์ ส่งเสริมความรู้ ด้าน คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบ บนรากฐาน ความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญูให้แก่บุคลากรและเครือข่าย ๒) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้าน การทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติและ แผนพัฒนาประเทศ	๑) จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และ การต่อต้านการทุจริต ๒) ประกาศมาตรการ/แนวทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการ ต่อต้านการทุจริต	จ ำ น ว น โครงการ/ กิจกรรม ที่ สอดคล้องใน ด้านการส่งเสริม คุณ ธรรม จริยธรรม และ การต่อต้านการ ทุจริต	๕ โครงการ/ กิจกรรม	๕ โครงการ/ กิจกรรม	๕ โครงการ/ กิจกรรม	ศจท.พส.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล								
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล								
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน								
๒๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินสถานะของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ครอบคลุม มิติ การเปิดกว้างและเชื่อมโยง การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ๒) เพื่อจัดทำข้อมูลรายงานการประเมินตนเองตามแบบประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ครอบคลุม ๗ หมวด ๓) เพื่ อ วิเคราะห์ ทบทวน กระบวนการพัฒนางองค์การให้มีสมรรถนะสูง และทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้มาใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐	๑) บรรยายแนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ๒) ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ทบทวนกระบวนการพัฒนางองค์การให้มีสมรรถนะสูง และทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้มาใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลรายงานการประเมินตนเองตามแบบประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ครอบคลุม ๗ หมวด	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กพร.
๒๒. โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๑,๐๐๐,๐๐๐	เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ให้สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และสามารถใช้	๑) กำหนดหัวข้อเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่น่าสนใจในปัจจุบัน ๒) ประสานวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	กยพ.

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วัตถุประสงค์	รูปแบบการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓) ประเมินความรู้ของบุคลากรในสังกัด ก่อนเข้ารับการอบรม (Pre - test) ๔) จัดอบรมให้แก่บุคลากรในสังกัด ๕) วัดผลหลังการฝึกอบรม (Post - test) และสรุปและประเมินผลการฝึกอบรม					
๒๓. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และศักยภาพด้านดิจิทัล (Digital Capability) ๒) เพื่อยกระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล และพัฒนากระบวนการงานในการให้บริการประชาชน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	เรียนรู้ผ่านระบบ TDGA E-LEARNING ๑) Digital Literacy ๒) Digital Governance ๓) Digital Leadership ๔) Digital Technology ๕) Digital Service ๖) Data Utilization and Sharing ๗) Cyber Security	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านดิจิทัล และได้รับประกาศนียบัตร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	สกก.

ส่วนที่ ๗ การติดตาม การรายงานผลและการประเมินผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานได้รับทราบผลการดำเนินงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการติดตามและการรายงานผลการประเมินไว้ ดังนี้

๗.๑ การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ปีละ ๑ ครั้ง ณ สิ้นปีงบประมาณ (วันที่ ๓๐ กันยายน) เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เสนอให้ผู้บริหารเพื่อทราบ โดยใช้หลักการ PDCA คือ มีการวางแผนงาน (Plan) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนเป็นโครงการ/กิจกรรม โดยมีการติดตามผลการดำเนินงาน (Check) ว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือเป้าหมายหรือไม่ หากพบว่าการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีการทบทวนเพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนแผน (Action) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

๗.๒ การประเมินผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ซึ่งมุ่งเน้นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยนำผลจากการประเมินดังกล่าวไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนา ปรับปรุง และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในระยะต่อไป