



ประกาศกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้มีเป้าหมายสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management and Development) ที่มุ่งเน้นการเป็นพันธมิตรร่วมขับเคลื่อนภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และรองรับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมทั้ง สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กฎ และ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดังนี้

**๑. ด้านแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

เพื่อให้มีกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นเป็นส่วนหนึ่งเชิงกลยุทธ์ และการถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เท่าทันสถานการณ์ปัจจุบัน

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๑.๑ ดำเนินการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงสู่การปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน และบุคลากรในสังกัด โดยการสื่อสาร และทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสื่อสารให้หัวหน้าหน่วยงานได้รับทราบผ่านการประชุมต่าง ๆ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรรับรู้อย่างเข้าใจและมีส่วนร่วมดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ฯ

๑.๒ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปี ประจําทุกปี ประกอบกับทบทวนแผนกลยุทธ์ฯ ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการนำผลตอบรับ (Feedback) จากการติดตามและประเมินผลดังกล่าว มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## ๒. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความจำเป็น สามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในปัจจุบัน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) เพื่อให้สามารถลดขั้นตอนและเกิดความคล่องตัว และมีฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างภายในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๒ ดำเนินการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) ของหน่วยงาน เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๒.๓ จัดทำการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และระดับ ให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

๒.๔ ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS6) และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใช้งานระบบฯ เพิ่มความคล่องตัว สามารถลดขั้นตอน และสนับสนุนการบริหารจัดการฐานข้อมูล ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

## ๓. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

เพื่อให้สามารถสรรหาและดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม และให้มีระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเสมอภาคระหว่างเพศ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานราชการ เพื่อให้สามารถสรรหาบุคคลได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ดำเนินการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเข้าถึงและดึงดูดกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง เพื่อเลือกสรรและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม และคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ รวมทั้งมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓.๔ ดำเนินการวิเคราะห์และขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล เช่น ทุนดึงดูดผู้มีความรู้สูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันในประเทศ (ทุน UIS) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนคุณภาพที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และสามารถนำองค์ความรู้หรือวิธีการมาพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งการ Upskill Reskill และ New skill ในการรองรับทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ และสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่ท้าทาย และเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

##### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา โดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/ กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร การมีส่วนร่วมในการคิด และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายองค์กร เพื่อให้มีแนวทางและสามารถกำหนด Development Roadmap สำหรับบุคลากรทุกระดับ และโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกับระดับในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อให้บุคลากรได้วิเคราะห์และประเมินความรู้และทักษะของตนเอง และจุดอ่อน/จุดแข็ง เพื่อหาช่องว่างการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๔.๔ ส่งเสริมและเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีขีดสมรรถนะสูง เช่น กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) นักเรียนทุนรัฐบาล นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เป็นต้น เพื่อเตรียมบุคลากรเป็นกำลังคนคุณภาพ ให้สามารถนำองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาพัฒนางานสำคัญที่ท้าทาย และมีความพร้อมในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสำคัญได้อย่างเหมาะสม

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามสายงานที่รับผิดชอบ และสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi Skills) เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑ ภายใต้กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔.๖ ส่งเสริม ...

๔.๖ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน และการให้บริการด้วยเทคโนโลยี ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนบนฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัย

๔.๗ จัดทำสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

## ๕. ด้านการรักษาไว้

เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และจัดกิจกรรมสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการยกย่อง และชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีให้สามารถเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดี

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ให้มีความชัดเจน รวมทั้งกำหนดแนวทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์กับตำแหน่งสำคัญ

๕.๒ สืบสวนสุขภาพชีวิต สุขภาพ และความผูกพันของบุคลากร และนำไปปัจจัยมากำหนด เป็นแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน และจัดกิจกรรมสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ให้แก่บุคลากร เช่น สุขภาวะทางการเงิน สุขภาวะทางจิตใจ สุขภาวะทางกาย เป็นต้น อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งทางกายและจิตใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานและการเรียนรู้ เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น จัดพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน (Co - Working Space) จัดพื้นที่สำนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office) เป็นต้น

๕.๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างวัยของบุคลากร (Generation Gap) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานร่วมกันระหว่างบุคลากรในแต่ละช่วงวัย รวมทั้งเกิดความสัมพันธ์ที่ดี สามารถขับเคลื่อนภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕.๕ ปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๕.๖ ส่งเสริมและจัดให้มีการยกย่อง และชมเชยบุคลากรในสังกัดกรมฯ ที่เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม และจริยธรรม เช่น การคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่นประจำปี การคัดเลือกเป็น “คนดี ศรี พส. ประจำปี” การเสนอบุคลากรเข้ารับการคัดเลือกเป็น “๑ คนดี ๑ จริยธรรม ๑ หน่วยงาน ประจำปี” การคัดเลือกพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดีเด่น เป็นต้น

๖. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีธรรมาภิบาล โดยให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ประกอบกับมีกลไกการควบคุม กำกับ และดูแลบุคลากร ในสังกัดให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ และการประพฤติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมทั้งปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อย่างเคร่งครัด

๖.๒ กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๖.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับ ตลอดจนปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายกันตพงศ์ ริงษ์สว่าง)

อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ



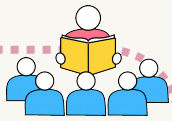
# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

## 1 ด้านแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล



- ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ลงสู่การปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประจำปี

## 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการ เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศ งานทรัพยากรบุคคล



- ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างภายในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องและเหมาะสม
- วิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis)
- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และระดับ ให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (DPIS6)

## 3 ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง



- จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานราชการ
- ดำเนินการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลักความโปร่งใสและเป็นธรรม
- วิเคราะห์และขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล

## 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร



- สร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา
- กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายองค์กร
- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- ส่งเสริมและเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีขีดสมรรถนะสูง

## 5 ด้านการรักษาไว้



- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ให้มีความชัดเจน
- สร้างคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากร และนำปัจจัยมากำหนดเป็นแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน และจัดกิจกรรมสุขภาวะที่ดี (Well-Being)
- ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน และการเรียนรู้
- ส่งเสริมการบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างวัยของบุคลากร (Generation Gap)
- ปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- ส่งเสริมและจัดให้มีการยกย่อง และชมเชยบุคลากรในสังกัดกรมฯ ที่เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม และจริยธรรม

## 6 ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล



- ส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้
- ให้ผู้บังคับบัญชาหมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ

- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพตามสายงานที่รับผิดชอบ และสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi Skills)
- ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับ
- จัดทำสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ