



บันทึกข้อความ

เลขที่	๕๖๗๕
วันที่	๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๗
เวลา	

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๖๕๙ ๖๐๕๙

ที่ พม ๐๖๐๑.๐๒/๕๘๖๙ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง การจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) และคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษา สำหรับ
กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการ
คณะทำงานจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการคัดเลือก และแนวทางการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ได้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำหลักเกณฑ์
วิธีการ เงื่อนไขการคัดเลือก และแนวทางการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐ น.
โดยมีรองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (นางสาวสุชาดา หมั่นกล้า) เป็นประธานคณะทำงาน
ซึ่งคณะทำงานฯ มีมติที่ประชุม ดังนี้ (รายละเอียดตามรายงานการประชุมที่แนบ)

๑.๑ เห็นชอบกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากร
ที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) และให้ดำเนินการแจ้งเวียน
ขอมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการจัดทำระบบสนับสนุนการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)

๑.๒ เห็นชอบที่ปรึกษา สำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาฯ

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานเลขาธิการกรม ได้แจ้งเวียนขอมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการจัดทำระบบ
สนับสนุนการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)
ซึ่งคณะกรรมการฯ เห็นชอบกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มี
ศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ตามที่คณะทำงานฯ เสนอ เรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขาธิการกรม พิจารณาแล้วเพื่อให้การบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ
ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ
และเป็นไปตามมติคณะกรรมการฯ จึงเห็นควร ดังนี้

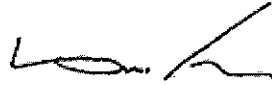
๓.๑ มอบหมายให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม แจ้งเวียนและ
เผยแพร่กรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคม
และสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) นำไปเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะที่จำเป็น
ตามกรอบแนวทางดังกล่าว ต่อไป

๓.๒ แต่งตั้ง...

๓.๒ แต่งตั้งที่ปรึกษา สำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) จำนวน ๔ กลุ่ม

๔. ข้อเสนอ

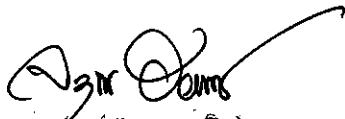
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ตามข้อ ๓.๑ และโปรดลงนามในคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษา สำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ตามข้อ ๓.๒ ที่แนบมาพร้อมนี้



(นายณพพร ปสันตา)

เลขาธิการกรม

ลงนามแล้ว



(นางจตุพร โรจนพานิช)
อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๗

**กรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น
ของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
(Talent Pool For DSDW)**

ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ที่ประเทศไทยต้องรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความผันแปรสูงและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายโดยเร็วที่สุดภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศในมิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคมในหมวดหมู่ที่ ๙ แก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครัวเรือนยากจน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแก่คนไทยทุกช่วงวัย ซึ่งการที่ภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจะสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จปัจจัยหนึ่งคือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และเสริมสร้างให้ทุกคนมองเห็นศักยภาพของตนเอง และพัฒนาขึ้นมาเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพขององค์กรที่ช่วยทำให้องค์กรสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เป็นผู้ริเริ่มและนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและช่วยผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งช่วยขับเคลื่อนงานสำคัญตามภารกิจให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จึงจัดให้มีโครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นด้วยการดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เพิ่มขึ้น มีศักยภาพที่พร้อมขับเคลื่อนงานสำคัญตามภารกิจ และมีความพร้อมก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ รวมทั้งสอดคล้องตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เรื่อง การพัฒนาบริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔ บริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน/โครงการสำคัญ ๔.๑๘ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คำอธิบาย

กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) หมายถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมฯ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของบุคลากรที่มีศักยภาพ มีดังนี้

๑) สมรรถนะ (Competence) คือ มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือมีสมรรถนะที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒) ความผูกพัน (Commitment) คือ มีความผูกพันในองค์กรที่จะให้คุณค่า ส่งมอบผลงานและแสดงความรู้ความสามารถของตนเองออกอย่างเต็มที่

๓) การสร้างสรรค์ผลงาน (Contribution) คือ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ประเภทกลุ่มของบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑) **กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการจัดทำแผนและยุทธศาสตร์ (Speculator or Policy Maker : Plan and Policy Analysis, Strategic Foresight)** ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล การคาดการณ์อนาคตเชิงยุทธศาสตร์ การวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนระดับต่าง ๆ และการประมวลแผน รวมทั้งการจัดทำแผนงานและยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Strategic Area Based)/โครงการในระดับพื้นที่ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจกรมฯ

๒) **กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการพัฒนาสังคม หรือด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (Operator : Social Development, Community Mobilizer)** ปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายในนิคมสร้างตนเอง ศูนย์พัฒนาราษฎรบนพื้นที่สูง โครงการหมู่บ้านสหกรณ์ฯ โรงเรียนเพียงหลวง เป็นต้น หรือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร องค์กรสวัสดิการสังคม องค์กรภาคประชาสังคม และภาคีเครือข่าย

๓) **กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสังคมสงเคราะห์ การจัดสวัสดิการสังคม และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ (Operator : Social Work, Social Welfare, Rights Promotion and Protection)** ปฏิบัติงาน เช่น การสังคมสงเคราะห์กลุ่มเป้าหมายตามหลักวิชาการและวิชาชีพ การจัดสวัสดิการสังคม แก่กลุ่มเป้าหมายที่พึงจะได้รับ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมายตามกฎหมาย เป็นต้น

๔) **กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร หรือด้านดิจิทัล (Developer : Organizational Consultant, Digital, Information Technology)** ปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาระบบบริหาร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเงินและการบัญชี กฎหมาย การบริหารพัสดุ การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น หรือด้านดิจิทัล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะที่คาดหวัง ประกอบด้วย

๑) **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)** คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ซึ่งอาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ การรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานยากและท้าทาย

๒) **บริการที่ดี (Service Mind)** คือ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนสามารถที่จะให้บริการที่ดี จึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะมาจากประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

๓) **การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)** คือ ความสนใจ ใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตนด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๔) **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)** คือ การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีม เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

๖) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) คือ จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการ เป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

ความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)

ความรู้ที่จำเป็น	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่คาดหวัง
๑. อนาคตศึกษา (Futures Thinking) เพื่อกำหนดนโยบายภาครัฐ ๒. การวางแผนกลยุทธ์ ๓. การบริหารจัดการเครือข่าย ๔. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ๕. การออกแบบองค์กรดิจิทัล ๖. การพัฒนาระบบราชการ ๗. การบริหารบนความหลากหลาย ๘. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล ๙. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๑. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ๒. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการจัดการปัญหา ๓. ทักษะการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ๔. ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ๕. ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. บริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม ๖. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

วิธีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ ประกอบด้วย

๑) เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ 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)

๒) เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน ได้แก่ การสอนงาน (Coaching) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

๓) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

วิธีการประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) โดยประเมินปีละ ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๑) การประเมินความรู้ และทักษะที่จำเป็น จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจำนวนไม่น้อยกว่า ๖ เรื่อง ต่อปีงบประมาณ โดยแบ่งเป็นรอบ ๖ เดือน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง และรอบ ๑๒ เดือน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง

๒) การประเมินสมรรถนะที่คาดหวัง โดยกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) และผู้บังคับบัญชา จะต้องร่วมกันประเมินระดับสมรรถนะทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (คำอธิบายรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒) ซึ่งต้องกำหนดระดับเป้าหมายสมรรถนะที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งเดียวกัน ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ระดับเป้าหมายของ กลุ่ม Talent Pool For DSDW	ระดับเป้าหมายของข้าราชการ พลเรือน
ประเภทวิชาการ		
ทรงคุณวุฒิ	๕	๕
เชี่ยวชาญ	๕	๔
ชำนาญการพิเศษ	๔	๓
ชำนาญการ	๓	๒
ปฏิบัติการ *	๒	๑
ประเภททั่วไป		
ทักษะพิเศษ	๓	๒
อาวุโส	๓	๒
ชำนาญงาน	๒	๑
ปฏิบัติงาน	๑	๑

* กรณีพนักงานราชการ ให้ใช้ระดับเป้าหมายเทียบเท่าข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม
- ๒) เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม
- ๓) เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)

ระยะเวลา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

กระบวนการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑) การปฐมนิเทศ (Orientation) ประกอบด้วย

(๑) กิจกรรมพบผู้บริหาร (ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และรับทราบความคาดหวังขององค์กร

(๒) เรียนรู้ร่วมกัน (Classroom Training) ในทักษะด้าน Soft Skills (ระยะเวลา ๒๑ ชั่วโมง) ประกอบด้วย

- การทำงานร่วมกันข้ามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective and Cross Functional Collaboration)
- ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence in Talent Development)
- ความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Teamwork)
- การพูดและการนำเสนอที่ทรงพลัง (Powerful Speaking and Presentation)
- ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving Skill)

๒) การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(๑) การประเมินช่องว่างการพัฒนา โดยพิจารณาเป้าหมาย บทบาท ภารกิจขององค์กร รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกลุ่มร่วมกัน เพื่อค้นหาจุดอ่อน/จุดแข็ง

(๒) การกำหนดวัตถุประสงค์และระบุเป้าหมายการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ

(๓) การกำหนดวิธีการเรียนรู้และพัฒนา วิเคราะห์อุปสรรคและปัจจัยสนับสนุน รวมถึงกำหนดการวัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้

๓) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔) การให้คำปรึกษา โดยที่ปรึกษาประจำกลุ่ม ช่วยถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล

๕) การจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล โดยบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเป็นรายบุคคล

๖) การนำเสนอข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล โดยบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) นำเสนอข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล ต่อผู้บริหารกรมฯ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๗) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๘) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๙) จัดทำ (ร่าง) ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการจัดทำแผนและยุทธศาสตร์ (Speculator or Policy Maker : Plan and Policy Analysis, Strategic Foresight) (๒) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการพัฒนาสังคม หรือด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (Operator : Social Development, Community Mobilizer) (๓) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการสังคมสงเคราะห์ การจัดสวัสดิการสังคม และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ (Operator : Social Work, Social Welfare, Rights Promotion and Protection) และ (๔) กลุ่มบุคลากรที่มี

ศักยภาพด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กร หรือด้านดิจิทัล (Developer : Organizational Consultant, Digital, Information Technology)

๑๐) การให้คำปรึกษา โดยที่ปรึกษาประจำกลุ่ม ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานของกลุ่ม

๑๑) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๖ เดือน

๑๒) ปรับปรุงข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม โดยกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ร่วมกันปรับปรุงข้อเสนอฯ ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาประจำกลุ่ม

๑๓) นำเสนอข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม ต่อผู้บริหารกรมฯ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๑๔) กำหนดแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เพื่อนำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานไปสู่การปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติในสำนัก กอง กลุ่ม หน่วยงานนำร่อง

๑๕) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๑๒ เดือน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑๖) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑๗) ดำเนินการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) และสำนัก กอง กลุ่ม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพัฒนาหรือปรับปรุงงานตามแผนที่กำหนด

๑๘) การให้คำปรึกษา โดยที่ปรึกษาประจำกลุ่ม ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑๙) นำเสนอผลการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๒๐) การประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยประเมินปีละ ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๒๑) สรุปผลการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)

ทั้งนี้ กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ที่เข้าร่วมกิจกรรมตามกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ตามระยะเวลาที่กำหนด จะถือเป็น “Talent รุ่นที่ ๑”

แผนการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW)

การดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗									ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘									ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙																
	ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑. การปฐมนิเทศ	←→																																		
๒. การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			←→																																
๓. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ตามแผนพัฒนาศักยภาพฯ			←→																																
๔. การให้คำปรึกษา					←→																														
๕. จัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล					←→																														
๖. นำเสนอข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล								↔																											
๗. การประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘								↔																											
๘. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ตามแผนพัฒนาศักยภาพฯ									←→																										
๙. จัดทำ (ร่าง) ข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม (๔ กลุ่ม)												←→																							
๑๐. การให้คำปรึกษา												←→																							
๑๑. การประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ														↔																					
๑๒. ปรับปรุงข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม															←→																				

การประเมินผลสำเร็จ

๑) การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ในภาพรวม

ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
๑) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามแผนที่กำหนด	ร้อยละของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐
๒) มีข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานรายบุคคล	จำนวนข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานรายบุคคล	๑ เรื่อง ต่อ ๑ คน
๓) มีแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	จำนวนแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑ แผน ต่อ ๑ คน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		
๔) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนที่กำหนด	ร้อยละของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐
๕) มีข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม	จำนวนข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม	อย่างน้อย กลุ่มละ ๑ เรื่อง
๖) มีแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	จำนวนแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	อย่างน้อย กลุ่มละ ๑ แผน
๗) มีแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จำนวนแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ แผน ต่อ ๑ คน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		
๘) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนที่กำหนด	ร้อยละของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐
๙) มีการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนารูปหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ ๘๐

๒) การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) รายบุคคล

ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
๑) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น	ร้อยละ ๑๐๐
๒) มีข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล	๑ เรื่อง
๓) มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวัง	- ผลการประเมินความรู้ และทักษะที่จำเป็น - ผลการประเมินสมรรถนะที่คาดหวัง	- ไม่น้อยกว่า ๖ เรื่อง - ไม่น้อยกว่าระดับเป้าหมาย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		
๔) มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นตามแผนที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็น	ร้อยละ ๑๐๐
๕) มีข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่ม	๑ เรื่อง
๖) มีแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	จำนวนแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายกลุ่มสู่การปฏิบัติ	อย่างน้อย ๑ แผน
๗) มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวัง	- ผลการประเมินความรู้ และทักษะที่จำเป็น - ผลการประเมินสมรรถนะที่คาดหวัง	- ไม่น้อยกว่า ๖ เรื่อง - ไม่น้อยกว่าระดับเป้าหมาย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		
๘) มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการในส่วนที่ได้รับมอบหมาย ตามแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ ๘๐
๙) มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวัง	- ผลการประเมินความรู้ และทักษะที่จำเป็น - ผลการประเมินสมรรถนะที่คาดหวัง	- ไม่น้อยกว่า ๖ เรื่อง - ไม่น้อยกว่าระดับเป้าหมาย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม
- ๒) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) สามารถจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม
- ๓) กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) มีส่วนร่วมในการนำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานไปการปฏิบัติจริง
- ๔) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สามารถดึงดูดและรักษากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ในองค์กร ทำให้มีกำลังคนคุณภาพเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต