



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการกรม
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

| กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากิจการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|----------------------|---|-------------------|--------------------------------|----------|
| เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๑) จำนวนเครื่องมือ กลไกและกระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนา (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ๑ เครื่องมือ | - มีเครื่องมือ กลไกและกระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ เครื่องมือ ซึ่งได้จัดทำประกาศกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เรื่อง แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ฉบับลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง | | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |
| ๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๕ | | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |
| โครงการ/กิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๑. โครงการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๑ - ๕ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- ประกาศกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เรื่อง แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ฉบับลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง เพื่อให้กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในตำแหน่งของข้าราชการ และเตรียมความพร้อมในการส่งมอบประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายได้ เป็นการสร้างความผูกพัน สร้างแรงดึงดูด และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน</p> | | มิติที่ ๑ ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |

| กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|-----------------------------|---|--|
| เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ | | | |
| | | <p>ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการสื่อสารให้ข้าราชการมีความมั่นใจในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฯ</p> <p>- แจกเวียนประกาศกรมฯ เรื่อง แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ดังกล่าวให้ศูนย์ (ศจท.พส.) สำนักงาน กอง กลุ่ม และหน่วยงานในสังกัดกรมฯ เรียบร้อยแล้ว</p> | |
| <p>๒. การทบทวนและปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับภารกิจกรมฯ</p> <p>(หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p> | <p>ระดับ ๑ - ๒</p> | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมของกลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานเลขาธิการกรม กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมของกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ</p> | <p>มิติที่ ๑</p> <p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p> <p>-</p> |
| <p>๓. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p> | <p>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป จำนวน ๗๕ อัตรา การรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๖๙ อัตรา และข้อมูลข่าวสาร หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งแจกเวียนให้สำนักงาน กอง กลุ่ม</p> | <p>มิติที่ ๓</p> <p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p> <p>-</p> |

| กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|-------------------|---|---|
| เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ | | | |
| | | และหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ได้รับทราบผ่านช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ http://dsw.go.th หัวข้อข่าวรับสมัครงาน และหัวข้อข่าวบุคลากรกรม จำนวน ๖๘ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ | |
| ๔. โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๔ - ๕ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายในระดับ ๔ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพและผู้สืบทอดตำแหน่ง ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ โดยมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒๙ คน ซึ่งได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น มองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความมั่นใจ พร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการริเริ่มและนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวางแผนกำลังคนคุณภาพทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังในตำแหน่งสำคัญ และสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต - ส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่ม Talent จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนฯ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอการพัฒนาหรือปรับปรุงงานรายบุคคล พร้อมทั้งนำเสนอข้อเสนอดังกล่าว โดยมีที่ปรึกษาประจำกลุ่มถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุงข้อเสนอฯ ให้สมบูรณ์ | <p>มิติที่ ๒</p> <p>๑๘๐,๘๐๐</p> <p>ระดับที่ ๕ อยู่ระหว่างกลุ่ม Talent ปรับปรุง ข้อเสนอฯ และรายงานผลตามแผนการพัฒนา รายบุคคล และแบบประเมินสมรรถนะประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ</p> |

| กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|---------------------|---|---|
| เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน) ในวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ | |
| ๕. โครงการจัดทำตัวแบบสมรรถนะเพื่อการพัฒนา (Competency Model) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๑ - ๓ | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาสมรรถนะตามสายงานของข้าราชการกรมฯ และมีหนังสือขอเชิญประชุมคณะทำงานพิจารณาสมรรถนะตามสายงานของข้าราชการกรมฯ - จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานของข้าราชการกรมฯ และมีหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง สมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการในสังกัดกรมฯ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) - จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาการจัดทำสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการกรมฯ ซึ่งคณะทำงานฯ ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจัดทำร่างสมรรถนะตามสายงานของข้าราชการกรมฯ และเสนออธิบดีพิจารณาเรียบร้อยแล้ว | มิติที่ ๑ ๒,๘๕๐ - |
| ๖. กองยุทธศาสตร์และแผนงานสัญจร (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน) | สองเดือนต่อ ๑ ครั้ง | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับปรุงแบบกิจกรรมจากการสัญจร เป็นการใช้กลไกคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาสังคมและสวัสดิการ และคณะทำงานด้านยุทธศาสตร์ ซึ่งจัดประชุมคณะกรรมการฯ จำนวน ๕ ครั้ง และคณะทำงานฯ จำนวน ๒ ครั้ง เพื่อเป็นแนวทาง/กลไกในการพัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร | มิติที่ ๑ ไม่ได้ใช้ งบประมาณ โครงการ/กิจกรรมเพิ่มเติม ๒๕๖๗ |

| | | | | | |
|--|-------------|---|----------------------|--------------------------|----------|
| กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณ ที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
| เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| | | ในมิติด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการใช้รูปแบบ Mobile กับสำนักงาน กอง และกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์นำไปสู่การปฏิบัติและเกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน | | | |
| เป้าประสงค์ ๑.๒ : เพื่อให้กรมฯ มีระบบฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| - ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๕ | - จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับพึงพอใจมากที่สุดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๔ | | ไม่ได้ใช้ งบประมาณ | - |
| โครงการ/กิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๕ | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - จัดทำแนวทางปฏิบัติการลงเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และบุคลากรประเภทอื่นที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมฯ (เฉพาะหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค อาทิ การกำหนดรูปแบบเวลาปฏิบัติราชการ การมาปฏิบัติราชการตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๑ น. เป็นต้นไป หากไม่มีการขออนุญาตการลาในโปรแกรมระบบฯ ให้ถือว่าขาดราชการทั้งวัน การลี้มไม่ได้ลงเวลาเข้าปฏิบัติราชการ – ออกปฏิบัติราชการให้ยื่นคำขอยกเว้นการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านโปรแกรมระบบฯ การให้หัวหน้าหน่วยงานมอบหมาย | มิติที่ ๒ | ไม่ได้ใช้ งบประมาณ | - |

| กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|--|----------------------|----------|
| เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ | | | |
| | ผู้ตรวจสอบของหน่วยงานบันทึกข้อมูล กรณีขาดราชการ การมาสายของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ผ่านโปรแกรมระบบฯ การให้หน่วยงานสามารถลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยเครื่องบันทึกเวลาด้วยใบหน้า หรือลายนิ้วมือ เป็นต้น | | |

| กลยุทธ์ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง | | | มติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|-------------|---|------------------|----------------------|----------|
| เป้าประสงค์ ๒.๑ : เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างภายในและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| - ระดับความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๕ | <p>- อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เห็นชอบการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในสายงานตำแหน่งนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑๗ อัตรา เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นสายงานตำแหน่งนักพัฒนาสังคม จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่งในสายงานนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑๕ ตำแหน่งฯ</p> <p>- คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้อนุมัติการจัดสรรรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๒,๑๐๗ อัตรา แบ่งเป็นกลุ่มงานบริการ จำนวน ๙๒๖ อัตรา กลุ่มงานเทคนิค จำนวน ๑๒๙ อัตรา กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๑,๐๕๐ อัตรา และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน ๒ อัตราฯ</p> | | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |
| โครงการ/กิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๘. โครงการวิเคราะห์และทบทวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๕ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เห็นชอบการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในสายงานตำแหน่งนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑๗ อัตรา เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นสายงานตำแหน่งนักพัฒนาสังคม จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่งในสายงานนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่มุ่งเน้นภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมฯ เกิดความ</p> | มิตินี้ ๑ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |

| กลยุทธ์ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|-------------|---|-------------------|----------------------|----------|
| เป้าประสงค์ ๒.๑ : เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างภายในและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | <p>คล่องตัว และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>- คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้อนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๒,๑๐๗ อัตรာ แบ่งเป็นกลุ่มงานบริการ จำนวน ๙๒๖ อัตรာ กลุ่มงานเทคนิค จำนวน ๑๒๙ อัตรာ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๑,๐๕๐ อัตรာ และกลุ่มงานวิชาชีพ เฉพาะ จำนวน ๒ อัตรา และกรมฯ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ซึ่งได้วิเคราะห์และจัดตำแหน่งและกลุ่มงานตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ เสนออธิบดีเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว</p> | | | |

| กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร | | มติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|----------------------|--|--|-----------------------|
| เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | |
| - ดัชนีความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | - อยู่ระหว่างจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผ่านระบบออนไลน์ (Happinometer) กับมหาวิทยาลัยมหิดล ฉบับใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความผูกพันในองค์กร (MOU) พร้อมทั้งพิจารณาจัดตั้งงบประมาณในการจัดทำแบบสำรวจดังกล่าว จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท | | ไม่ได้ใช้ งบประมาณ |
| โครงการ/กิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | |
| ๙. โครงการสร้างความสุข ความผูกพัน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ร้อยละ ๖๓ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการสกัดกั้นปัญหาสุขภาพจิต เพิ่มพลังชีวิตการทำงาน Heal to Mental Health Plus+ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๒๐ คน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และรู้เท่าทันเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพจิต สามารถคัดกรองประเมินสถานะด้านสุขภาพจิตเบื้องต้นอย่างถูกต้อง และมีแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี เพิ่มพลังชีวิตในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำเนินชีวิตของตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้วิธีการดูแลสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ต่อไป</p> <p>- จัดทำโครงการ Happy Workplace DSDW Happy Together ๒๕๖๗ ซึ่งมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางจำนวน ๓๑๐ คน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี</p> | <p>มติที่ ๕</p> <p>๓๔,๘๐๐</p> <p>๑๘๓,๘๕๐</p> | - |

| กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร | มติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|---|---|-----------------------------------|
| เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | |
| | มีสุขภาพแข็งแรง เสริมสร้างความสามัคคี และสร้างแรงจูงใจและผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ | | |
| ๑๐. โครงการปรับปรุงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามลักษณะงานไม่แน่นอน/เสี่ยงภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ระดับ ๑ - ๒ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ที่ ๒๕๖๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - จัดประชุมหารือและชี้แจงแนวทางการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษร่วมกับกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต - ลงพื้นที่และจัดประชุมหารือเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะแนวทางการวางแผนกำลังคน และข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษฯ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑) ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดปทุมธานี ๒) สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งชายธัญบุรี ๓) สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งหญิงธัญบุรี ๔) ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งกรุงเทพมหานคร | <p>มติที่ ๕</p> <p>-</p> <p>-</p> |

| | | | | | |
|--|----------------------|---|---------------------|--------------------------|----------|
| กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร | | | มติ HR Scorecard | งบประมาณ ที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
| เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| | | - ศึกษาดูงานและรับฟังการบรรยายการจัดทำการปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พร้อมทั้งลงพื้นที่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดปทุมธานี | | | |
| เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๔ | | ไม่ได้ใช้ งบประมาณ | - |
| โครงการ/กิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๑๑. การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - จัดทำโครงการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต (ส่วนกลาง) เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีความรู้ในด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น ลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ | มติที่ ๕ | ไม่ได้ใช้ งบประมาณ | - |

| | | | | |
|---|--|--|----------------------|----------|
| กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
| เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| | | ๒) หลักสูตรการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ | | |

| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|----------------------|---|----------------------|-------------------|
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | |
| ๑) ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | - บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๓ | | ไม่ได้ใช้งบประมาณ |
| ๒) สัดส่วนของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่กระทำผิดกฎหมายลดลง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มกฎหมาย) | ลดลงร้อยละ ๓๐ | - สัดส่วนของบุคลากรปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๕๘๒ อัตรา กระทำผิดกฎหมาย จำนวน ๑๓ ราย (๑ : ๑๙๙) และสัดส่วนของบุคลากรปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒,๕๓๒ อัตรา กระทำผิดกฎหมาย จำนวน ๑๔ ราย (๑ : ๑๘๑) โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๙.๐๕ | | ไม่ได้ใช้งบประมาณ |
| โครงการ/กิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | |
| ๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างทักษะ (Skill Set) และสร้างกระบวนการคิด (Mind Set) สำหรับการทำงานยุคดิจิทัล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการ AI in Action : การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อขับเคลื่อนงานภาครัฐ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๖ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผ่านระบบ ZOOM Cloud Meeting โดยบุคลากรของกรมฯ ได้รับความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งมีความ</p> | มิติที่ ๓ | ๘,๔๐๐ |

| | | | | | | |
|--|----------------------|--|------------------|----------------------|----------|---|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ | |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | | |
| | | <p>เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>- จัดทำกิจกรรม สลก. We Care, We Share (Sor Lor Kor We Care, We Share) ซึ่งจัดกิจกรรมให้ความรู้ผ่านระบบ ZOOM Cloud Meeting โดยบุคลากรของกรมฯ ได้รับความรู้และพัฒนาทักษะ สมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้</p> <p>๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>๒) อัปเดตศัพท์ใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเพื่อก้าวทันโลก เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>๓) การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>๔) อบรมพัฒนาทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ เรื่อง การใช้ Canva เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> | | | | |
| ๑๓. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching/Mentoring) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เมื่อวันที่ ๒๙ - ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๙ คน โดยได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถนำไปประยุกต์</p> | | มติที่ ๑ , ๓ , ๕ | ๑๑,๐๐๐ | - |

| | | | | | | |
|--|----------------------|---|-------------------|----------------------|----------|---|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ | |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | | |
| | | ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงจูงใจ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของกรมฯ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างแรงจูงใจและปรับตัวในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใหม่ให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้น พร้อมทั้งมีระบบสนับสนุนหรือระบบบ่มเพาะกลุ่มบุคลากรใหม่ให้สามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานกับกรมฯ และดึงศักยภาพบุคลากรใหม่ในการพัฒนางานให้เป็นไปตามเป้าหมายภารกิจของกรมฯ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | | | | |
| ๑๔. โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาบุคลากรหลักสูตร “ภาษาอังกฤษระดับเข้มข้น” (Intensive English Course) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๙ คน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๑๘ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ มีกำหนดการอบรมวันละ ๖ ชั่วโมง รวมจำนวน ๓๐ ชั่วโมง ซึ่งได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการฝึกอบรมฯ ดังนี้</p> | | มิติที่ ๓ | ๒๐๒,๑๙๐ | - |

| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|-------------|--|----------------------|----------|
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | |
| | | <p>๑) <u>การพัฒนาทักษะด้านการฟัง</u> เช่น เทคนิคการฟังเพื่อตอบคำถาม แบบปรนัย และการจับคู่ เทคนิคการฟังเพื่อกรอกข้อมูลในแผนที่ แผนภูมิ แบบฟอร์ม ตาราง ผังงาน แผนภาพ บันทึกย่อ การย่อความ</p> <p>๒) <u>การพัฒนาทักษะด้านการอ่าน</u> เช่น เทคนิคการอ่านเพื่อการตอบ คำถามแบบปรนัย การจัดคู่ข้อมูล หัวเรื่อง จุดเด่น การจับประโยค เทคนิคการอ่านเพื่อการระบุข้อมูลระบุมุมมองของผู้เขียนและสิ่งที่ผู้เขียนอ้างถึง (ถูก/ผิด/ไม่ระบุ) การกรอกข้อมูลในบทสรุป บันทึกย่อ ตาราง ผังงาน แผนภาพ ฉลาก เทคนิคการอ่านเพื่อการตอบคำถามแบบสั้น ๆ เทคนิคการอ่านเพื่อการเติมคำ ทำประโยคให้สมบูรณ์</p> <p>๓) <u>การพัฒนาทักษะด้านการเขียน</u> เช่น เทคนิคการเขียนเพื่อการบรรยาย แผนภาพ แผนภูมิ กราฟ เทคนิคการเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ แก้ปัญหาหรือโต้แย้ง</p> <p>๔) <u>การพัฒนาทักษะด้านการพูด</u> เช่น เทคนิคการพูดเพื่อแนะนำตัว การพูดคุยถึงชีวิตประจำวัน หรือสิ่งรอบตัว การสนทนาเกี่ยวหัวข้อที่กำหนด เทคนิคการพูดเพื่อแสดงความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์ และเชิงลึกเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำหนดให้ เทคนิคการพูดเพื่อการสนทนาในประเด็นทั่วไป เทคนิคการสนทนาในรูปแบบที่เหมาะสมและเชิงลึกมากขึ้น</p> | | |

| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|-------------|---|---|----------------------|----------|
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๑๕. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน) | ๑ เรื่อง | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำชุดความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบพื้นที่จัดการตนเอง กรณีศึกษา "โนนแดงโมเดล สร้างเสริมสวัสดิการสังคม" (รูปแบบไฟล์ E-book และวีดิทัศน์) และแจ้งเวียนให้ศูนย์ (ศจท.พส) สำนักงาน กอง และกลุ่มรับทราบทั่วกัน รวมทั้งเผยแพร่ในระบบอินเทอร์เน็ตของกรมฯ - จัดประชุมให้ความรู้เรื่องการจัดทำผลงานการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ความรู้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมฯ ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค - จัดประชุมติดตามโครงการการจัดการความรู้ พส. พัฒนางานเพื่อสังคมและสวัสดิการ (๑ หน่วยงาน ๑ KM) เพื่อติดตามการจัดทำผลงาน KM ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ และพิจารณาคัดเลือกผลงานการจัดการความรู้ (KM) ที่มีความโดดเด่นจำนวน ๑๕ ผลงาน ประกอบด้วย ๕ ผลงาน ระดับดีเยี่ยม และ ๑๐ ผลงาน ระดับดีเด่น รวมทั้งการจัดเวทีนำเสนอ นิทรรศการภายใต้โครงการการจัดการความรู้ พส. พัฒนางานเพื่อสังคมและสวัสดิการ (๑ หน่วยงาน ๑ KM) ในการเผยแพร่ผลงานที่โดดเด่น ซึ่งมีผลลัพธ์/ผลผลิตจากการดำเนินโครงการดังกล่าว ดังนี้ | <p>มิติที่ ๓</p> <p>๔๔,๗๔๐</p> <p>๓๓๒,๕๐๐</p> | - | |

| | | | | | | |
|--|-------------|--|-------------------|----------------------|-------------------|-------------------------------|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ | |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | | |
| | | <p>๑) การจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน และผลักดันไปสู่การกำหนดนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) ส่งเสริมและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาต่อยอดการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม</p> <p>๓) หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมฯ ตระหนักถึงกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร และพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔) บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างครอบคลุม และทั่วถึงองค์ความรู้ที่เกิดจากผลงานการจัดการความรู้ของหน่วยงานภายใต้สังกัดฯ จำนวน ๑๖๖ หน่วยงาน</p> | | | | |
| ๑๖ กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน) | | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๗ เรื่อง ดังนี้</p> <p>๑) คู่มือกระบวนการจัดทำจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>๒) คู่มือกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี</p> <p>๓) คู่มือกระบวนการการชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๔) คู่มือกระบวนการจัดทำรายงานประจำปีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</p> | | มิติที่ ๓ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | โครงการ/กิจกรรมเพิ่มเติม ๒๕๖๗ |

| | | | | | |
|--|----------------------|---|-------------------|----------------------|-------------------|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | ๕) คู่มือกระบวนการ จัดจ้างบำรุงระบบเครือข่าย อุปกรณ์ เครือข่ายและระบบสารสนเทศ ๖) คู่มือกระบวนการขออนุมัติเดินทางไปราชการต่างประเทศ ๗) คู่มือกระบวนการเฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสถานการณ์ทางสังคม และปฏิบัติการข่าว | | | |
| ๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - มีการส่งเสริมให้บุคลากรส่วนกลางของกรมฯ เรียนรู้ด้วยตัวเองในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) ศึกษาหลักสูตรทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๑ - ๓ หลักสูตร ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และรวบรวมใบประกาศนียบัตร ซึ่งจำนวนผู้เข้าอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ ทั้งสิ้น ๔๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยแยกเป็นกลุ่มทักษะได้ จำนวน ๗ กลุ่ม ดังนี้ - กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) - กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) | | มิติที่ ๓ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ |

| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|-------------------|---|---|----------|
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้ด้วยระบบ ดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) - กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) - กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) - กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) | | |
| ๑๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) | ๕ โครงการ/กิจกรรม | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ๔ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีโครงการขับเคลื่อนการสร้างจิตสำนึกฯ จำนวน ๔ รุ่น ดังนี้ ๑) สวดมนต์ทำวัตรเช้าเดือนละ ๑ ครั้ง ๒) โครงการส่งเสริมความรู้ด้านจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๖๐ คน ๓) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและแนวทางการบริหารจัดการการทุจริตของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | <p>มิติที่ ๔</p> <p>-</p> <p>๕๕,๗๐๐</p> <p>๕๕,๖๕๐</p> | - |

| | | | | | | |
|--|----------------------|---|-------------------|----------------------|-------------------|---|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ | |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | | |
| | | <p>มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๕๐ คน เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</p> <p>๔. โครงการขับเคลื่อนการสร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔ รุ่น ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการฯ รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมนิว ซิตี้ มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๘๐ คน - จัดโครงการฯ รุ่นที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒ - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๘๐ คน - จัดโครงการรุ่นที่ ๓ เมื่อวันที่ ๘ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๘๐ คน - จัดโครงการรุ่นที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑๕ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๘๐ คน | | ๑,๓๔๘,๔๐๐ | | |
| ๑๙. การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - คະแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ที่ ๘๕.๓๘ คະแนน | | มิติที่ ๔ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |

| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|-------------|---|-------------------|----------------------|-------------------------------|
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๒๐. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) | ร้อยละ ๘๐ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งมีความพึงพอใจภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๖ ดังนี้</p> <p>๑) การมอบโล่รางวัลเลิศรัฐ และประกาศนียบัตร ให้กับหน่วยงานและบุคคลต้นแบบด้านการพัฒนาระบบราชการ ดังนี้ มอบโล่รางวัลเลิศรัฐประเภทผู้นำหุ้นส่วนความร่วมมือให้กับนางลำพูน โมรานอก มอบโล่รางวัลเลิศรัฐประเภทสัมฤทธิ์ผลประชาชนมีส่วนร่วม คือ ผลงาน : โนนแดงโมเดล สร้างเสริมสวัสดิการสังคม ให้กับผู้อำนวยการศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดนครราชสีมา มอบประกาศนียบัตรให้กับหน่วยงานและบุคคลต้นแบบด้านการพัฒนาระบบราชการ</p> <p>๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จากผลงานที่เคยได้รับรางวัลเลิศรัฐ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) นางสาวอภาภรณ์ บุญสูง ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้ขับเคลื่อนผลงานโนนแดงโมเดล สร้างเสริมสวัสดิการสังคม</p> | มิติที่ ๒ | ๑๓,๒๐๐ | โครงการ/กิจกรรมเพิ่มเติม ๒๕๖๗ |

| | | | | | | |
|--|-------------|--|-------------------|----------------------|----------|-------------------------------|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ | |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | | |
| | | <p>(๒) นางลำพูน โมรานอก ประธานศูนย์ประสานงาน อพม. โนนแดง ผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลงานโนนแดง โมเดล สร้างเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>(๓) นายพงษ์ศักดิ์ นาคศรีจันทร์ หัวหน้ากลุ่มมาตรการและกลไก กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นผู้ขับเคลื่อนผลงานห้องเช่าคนละครั้ง... ที่พึ่งคนไร้บ้าน</p> <p>(๔) นายกันย์ บัวชื่น หัวหน้ากลุ่มการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพ เป็นผู้ขับเคลื่อนผลงานขยายผลมาตรฐานการบริการ “Well Station : ขยายผลคอนโดย่า พัฒนาระบบจัดจ่ายกลุ่มเป้าหมายอยู่ดีมีสุข”</p> <p>๓) การบรรยาย แนวคิด หลักการในการพัฒนางานด้านการบริการภาครัฐ และการพัฒนางานด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม</p> | | | | |
| ๒๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับองค์กรด้วยนวัตกรรม (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) | ๑ เรื่อง | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับสู่องค์กรนวัตกรรม “My Better City Hackathon” เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะ ทวินทาวเวอร์ โดยผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการเด็ก</p> | | มิติที่ ๒ | ๒๑๙,๙๑๒ | โครงการ/กิจกรรมเพิ่มเติม ๒๕๖๗ |

| | | | | | | |
|--|-------------------|--|-------------------|----------------------|----------|------------------------------|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ | |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | | |
| | | <p>และเยาวชน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และประชาชนทั่วไป ได้ร่วมกันพัฒนาข้อเสนอนวัตกรรม (Prototype) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็น ดังนี้</p> <p>๑) การมีอาชีพและรายได้ของกลุ่มเป้าหมาย มีข้อเสนอ นวัตกรรม ได้แก่ (๑) Job Shadow model: เด็กไทย (ไม่) ไร้ที่พึ่ง (๒) Job Matching ชุมชน และ (๓) ๓ “S” System อยู่ดี อยู่เป็น</p> <p>๒) การรับรู้ และเข้าถึงสิทธิสวัสดิการพื้นฐาน ของกลุ่มเป้าหมายมีข้อเสนอ นวัตกรรม ได้แก่ (๑) สวัสดิการสังคม ดีพอ พอดี (๒) Movie Move Welfare : ภาพยนตร์ไทยก้าวไกล สวัสดิการ และ (๓) รับรู้ เข้าถึง พึ่งตนเอง</p> <p>๓) การเข้าถึงสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยของคนไร้บ้าน มีข้อเสนอ นวัตกรรม ได้แก่ (๑) Urban Friendly for Urban Poor (๒) โครงการนำร่องสวัสดิการต้นแบบเพื่อคนไร้บ้าน และ (๓) อาชีพมั่นคง คนไร้บ้านมั่งคั่ง ที่อยู่อาศัยยั่งยืน (Homeless Strong)</p> | | | | |
| ๒๒. โครงการถอดบทเรียนการปฏิบัติงานของ ศูนย์ปฏิบัติการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน) | ๑ โครงการ/กิจกรรม | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ศูนย์ปฏิบัติการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ศปก.พส) ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ คน ได้รับความรู้</p> | | มิติที่ ๒ | ๑๔,๔๐๐ | โครงการ/กิจกรรมปรับปรุง ๒๕๖๗ |

| | | | | | |
|--|----------------------|---|-------------------|----------------------|-------------------------------|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | <p>ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาสังคม การประเมินสถานการณ์ และการบริหารสถานการณ์ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญตามโครงสร้างศูนย์เร่งรัดจัดการสวัสดิภาพประชาชน (ศรส.) เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ และถอดบทเรียน การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญ การปฏิบัติการข่าวสาร เฝ้าระวัง และติดตามผลการดำเนินงานสถานการณ์สำคัญที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นศูนย์รวบรวมข้อสั่งการในการประสานงานขับเคลื่อนนโยบายตามแผนงาน และข้อสั่งการผู้บริหาร เพื่อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร และปัจจุบันต้องประสานความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และบริหารจัดการในภาวะวิกฤตภายใต้การทำงานของศูนย์เร่งรัดจัดการสวัสดิภาพประชาชน (ศรส.)</p> | | | |
| ๒๓. โครงการ One Heart Smart Team เพียงหลวงหนึ่งใจเดียวกัน ภายใต้แนวคิด “Let’s go it” เป้าหมายมีไว้พุ่งชน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | <p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- จัดทำโครงการ One Heart Smart Team เพียงหลวงหนึ่งใจเดียวกัน ประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้แนวคิด “Let’s go it” เป้าหมายมีไว้พุ่งชน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาราชกรบนพื้นที่สูง นิคมสร้างตนเอง และศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้ประสานงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> | มิติที่ ๕ | ๒๗๓,๑๗๐ | โครงการ/กิจกรรมเพิ่มเติม ๒๕๖๗ |

| | | | | | |
|--|-------------|--|-------------------|----------------------|----------|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | กลุ่มเป้าหมายพิเศษในพื้นที่ชายแดนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะในการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบเป็นระบบ การทำงานเป็นทีมโดยสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานและวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนและกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม และทักษะอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึง สิทธิ และสวัสดิการสังคมด้านต่าง ๆ ด้วยการบูรณาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน | | | |
| เป้าประสงค์ ๔.๒ : เพื่อพัฒนาทักษะ ส่งเสริมความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๑) จำนวนคนที่เป็นเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (HR Network) ที่มีความรู้ ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ๑๕๔ คน | - มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานฯ ทั้งในส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ที่มีความรู้ และทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๐๖ คน | | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |

| | | | | | |
|---|----------------------|--|-------------------|----------------------|----------|
| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ |
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๒) ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | - ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ผ่านระบบออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ | | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |
| โครงการ/กิจกรรม | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
| ๒๔. โครงการพัฒนา องค์ความรู้ และทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ | มิติที่ ๓ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |
| | | - กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (TDGA) สำนักงาน ก.พ. Thaimooc โดยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต | | | |

| กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล | | | มิติ HR Scorecard | งบประมาณที่ใช้ (บาท) | หมายเหตุ | |
|--|-------------|--|-------------------|----------------------|-------------------|---|
| เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | | | | |
| ๒๕. โครงการสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (HR Network) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ๑๕๔ คน | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม Line (Open Chat) และรวบรวมข้อมูลเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานฯ ทั้งในส่วนกลาง และหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๓๐๖ คน เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจในเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กระบวนการสรรหา เกี่ยวกับรับสมัครพนักงานราชการ การเข้าใช้งานระบบ DPIS6 การใช้งานระบบจ้างเหมา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินบุคคล เป็นต้น | | มิติที่ ๓ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |
| ๒๖. โครงการ HR for Line Manager (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) | ๑๐๐ คน | ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ - เนื่องจากไม่ได้ใช้งบประมาณ จึงได้ปรับกิจกรรมเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำหัวหน้าหน่วยงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๕๔ คน เช่น การประชุมนิเทศติดตามหน่วยงาน การให้คำปรึกษาผ่านการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพหัวหน้าหน่วยงานของกรมฯ เป็นต้น | | มิติที่ ๓ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | - |

*มิติของ HR Scorecard ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life)

