



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

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

จัดทำโดยสำนักงานเลขานุการกรม
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน

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

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑) จำนวนเครื่องมือ กลไกและกระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนา (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	๑ เครื่องมือ	ดำเนินการสำเร็จเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังนี้ มีเครื่องมือ กลไกและกระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ เครื่องมือ เรื่อง การทบทวนและปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๘ โดยวัดผลการดำเนินงานจากความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับพึงพอใจมาก	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑. การทบทวนและปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับภารกิจกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ - ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลลักษณะงานของตำแหน่ง ความสอดคล้องของตำแหน่งกับโครงสร้างและภารกิจกรมฯ ที่เปลี่ยนแปลง ระดับ ๒ กำหนดรูปแบบการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของพนักงานราชการ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ฉบับปรับปรุง เพิ่มเติมของกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเรียบร้อยแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
๒. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสรรหา)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารจำนวน ๑๙ เรื่อง ๑. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสรรหาพนักงานราชการตามประกาศกรมฯ รับสมัครเลือกบรรจุเป็นพนักงานราชการทั่วไป รวม ๔ ครั้ง จำนวน ๑๑๑ อัตรา ๒. ประกาศกรมฯ รับสมัครเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน ๓ อัตรา โดยแจ้งเวียนสำนักงาน กอง กลุ่ม และหน่วยงานของกรมฯ ได้รับทราบผ่านช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ https://dsdw.go.th หัวข้อรับสมัครงาน		๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ - ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการแนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) ระดับ ๒ วิเคราะห์ ออกแบบและกำหนดแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งและแบบสังขสมประสพการณั (Job Profile) ของตำแหน่งเป้าหมาย	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ แนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย (Career Chart) โดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมายได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาราชภูรบนพื้นที่สูง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และตำแหน่งผู้ปกครองสถานคัมครองคนไร้ที่ พึ่ง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และดำเนินการแจ้งเวียนขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาราชภูรบน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
		<p>พื้นที่สูง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และตำแหน่งผู้ปกครองสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และได้รับรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และกำหนดแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และแบบสังสมประสบการณ์ (Job Profile) ของตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาราชกรบนพื้นที่สูง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และตำแหน่งผู้ปกครองสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (ประเภทอำนวยการระดับต้น) และอยู่ระหว่างการจัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งดังกล่าวต่อไป</p>		
<p>๔. โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)</p>	<p>ระดับ ๔ - ๕</p> <p>ระดับ ๔ ดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</p> <p>ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผล และรายงานผลการติดตามเสนอต่ออธิบดีทราบ</p>	<p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายในระดับ ๔ ดังนี้</p> <p>๑. กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Talent Pool For DSDW) ได้จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๒๘ คน</p> <p>๒. กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล</p> <p>๓. ติดตามประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๖ เดือน</p> <p>๔. จัดกิจกรรมกลุ่มกำลังคนคุณภาพพบผู้บริหาร โดยอธิบดีได้พบปะและมอบนโยบาย ข้อเสนอกร และแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘</p>	<p>ไม่ใช้</p> <p>งบประมาณ</p>	<p>อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๑๒ เดือน จำนวน ๒๘ คน (๓๐ ก.ย.๖๘)</p>

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๑ : เพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีเครื่องมือ กลไก และกระบวนการงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				
		<p>๕. กิจกรรมระดมความคิดเห็นเสนอไอเดียออกแบบการใช้ประโยชน์พื้นที่ตลาดฟ้าของตึกกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</p> <p>๖. อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ รอบ ๑๒ เดือน</p>		
<p>๕. โครงการจัดทำตัวแบบสมรรถนะเพื่อการพัฒนา (Competency Model) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานเงินเดือนและบำเหน็จความชอบ)</p>	<p>ระดับ ๑ - ๓</p> <p>ระดับ ๑ ทบทวนและวิเคราะห์สมรรถนะด้านการบริหารจัดการและภารกิจ นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทกรมฯ</p> <p>ระดับ ๒ คัดเลือกตำแหน่งงานหลัก เพื่อนำมาจัดทำสมรรถนะตามสายงาน</p> <p>ระดับ ๓ จัดประชุมร่วมกับสำนักงาน กอช และกลุ่ม เพื่อร่วมกันค้นหาสมรรถนะของกรมฯ</p>	<p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๓ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำ (ร่าง) สมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสายงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม (ร่าง) ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว - อธิบติให้ความเห็นชอบสมรรถนะตามสายงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของข้าราชการในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เรียบร้อยแล้ว 	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>๖. การสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสรรหา)</p>	<p>ระดับ ๑</p> <p>ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment)</p>	<p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการสรรหาและเลือกสรร - ประชาสัมพันธ์ PR กรมต่าง ๆ ภายในสังกัดกระทรวง พม. (พนักงานราชการ) สถานศึกษา และสถานพยาบาลต่าง ๆ (ข้าราชการ) - Social Media เช่น Facebook , Tik Tok - เว็บไซต์ เช่น - www.jobthai.com - เปิดสอบราชการ.com - เพื่อนแนะนำเพื่อน (Employee Referrals) 	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

กลยุทธ์ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๑.๒ : เพื่อให้กรมฯ มีระบบฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ สํารวจความพึงพอใจต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล และเสนอผู้บริหารทราบ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ มีช่องทางการเข้าถึงใบรับรองการจ่ายเงินเดือน และหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๖) ตามหนังสือที่ พม ๐๖๐๑.๐๒/๑๒๐๘๔ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ สํารวจความพึงพอใจต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล และเสนอผู้บริหารทราบ	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงใบรับรองการจ่ายเงินเดือน และหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๖) ตามหนังสือที่ พม ๐๖๐๑.๐๒/๑๒๐๘๔ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) สามารถใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๖) ได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล และประหยัดทรัพยากร รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่สนับสนุน และการประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๒.๑ : เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างภายในและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ระดับความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ เสนอผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ และ/หรือเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ มติ อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งได้มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตำแหน่งเลขที่ ๒๗๓ กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๘. โครงการวิเคราะห์และทบทวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๕ ระดับ ๕ เสนอผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ และ/หรือเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ มติ อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๓.๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งได้มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

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

กลยุทธ์ ๒ : การบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองต่อภารกิจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๒.๒ : เพื่อวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) และกำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ - ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ภาระงานการจัดทำร่างภาระงานตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อกำหนดภาระงาน ระดับ ๒ ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดภาระงานเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานและตำแหน่งที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ภาระงานการจัดทำร่างภาระงาน (Workload Analysis) ของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งดำเนินการทบทวนภาระงานเวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานของปริมาณงาน ตำแหน่งที่เหมาะสมและปริมาณงานย้อนหลังของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงภาระงาน และภาระงาน เนื่องจากการเปลี่ยนชื่อ หน้าที่ และอำนาจของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง เป็นศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๙. โครงการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) และกำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ - ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ภาระงานการจัดทำร่างภาระงานตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อกำหนดภาระงาน ระดับ ๒ ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดภาระงานเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานและตำแหน่งที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ภาระงานการจัดทำร่างภาระงาน (Workload Analysis) ของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งดำเนินการทบทวนภาระงาน เวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานของปริมาณงาน ตำแหน่งที่เหมาะสมและปริมาณงานย้อนหลังของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงภาระงาน และภาระงาน เนื่องจากการเปลี่ยนชื่อ หน้าที่ และอำนาจของศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง เป็นศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ดัชนีความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสวัสดิการ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จต่ำกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๐ โดยดัชนีความผูกพันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อยู่ในค่าเฉลี่ย ๔.๑๙	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑๐. โครงการสร้างความสุข ความผูกพัน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสวัสดิการ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต)	ร้อยละ ๖๓.๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๑ โดยวัดผลการดำเนินงานจากความพึงพอใจของบุคลากร - จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพจิต เติมเต็มคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Life at Work) เรียบร้อยแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพจิตในการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมपर्ณอังศุสิงห์ ชั้น ๒ อาคารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ๑๐๐ คน และรายงานผลการติดตาม และประเมินผลโครงการฯ เสนอต่ออธิบดีเรียบร้อยแล้ว โดยมีความพึงพอใจต่อโครงการฯ ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก	๓๑,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร		งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		<p>- จัดทำโครงการกีฬาสามัคคี ประจำปี ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสังกัดกรมฯ</p> <p>๒. เพื่อสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลดความตึงเครียด และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสามารถใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>การดำเนินการจัดทำโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ บริเวณสนามสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถีกรมกิจการเด็กและเยาวชน</p>	๔๔๒,๓๐๐	
๑๑. โครงการปรับปรุงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามลักษณะงานไม่น่าอภิมรณ/เสี่ยงภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของกรมฯ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๓ ระดับ ๓ จัดทำร่างข้อมูลการปรับปรุงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและขอให้สำนักงาน ก.พ. ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น	<p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๓ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <p>- ประชุมหารือและชี้แจงแนวทางการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเพิ่มและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษร่วมกับกองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต</p> <p>- ลงพื้นที่ และประชุมหารือเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร		งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		<ul style="list-style-type: none"> - ลงพื้นที่ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะแนวทางการวางแผนกำลังคน และข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงเงินเพิ่มฯ ดังนี้ ๑. ศูนย์คุ้มครองคนไร้ ที่พึ่งจังหวัดปทุมธานี ๒. สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งชายธัญบุรี ๓. สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งหญิงธัญบุรี ๔. ศูนย์คุ้มครองคนไร้ ที่พึ่งกรุงเทพมหานคร 		
๑๒. โครงการพัฒนารูปแบบสวัสดิการของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานสวัสดิการ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต)	<p>ระดับ ๑ - ๒</p> <p>ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและแนวทางหรือรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการ</p> <p>ระดับ ๒ สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ</p>	<p>ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับ ๒ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีสวัสดิการให้เปล่าดังนี้ ๑) ของที่ระลึกเนื่องจากเกษียณอายุราชการ รวมทั้งของแสดงความยินดี เนื่องในโอกาสต่าง ๆ ไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท ๒) เข้าโรงพยาบาลในฐานะผู้ป่วยในจ่ายเงินช่วยเหลือ/ซื้อของเยี่ยม ครั้งละไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๓ ครั้ง ต่อปี ๓) สมาชิก/คู่สมรสตลอดบุตร จ่ายเงินช่วยเหลือ/ซื้อของเยี่ยม ไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท จ่ายไม่เกิน ๓ ครั้ง ต่อคน ๔) สมาชิก/คู่สมรส/บุตร/บิดา/มารดา/บุตรบุญธรรม ถึงแก่ความตาย จ่ายเงินช่วยเหลือประกอบพิธีศพ/การทำบุญ รายละ ๕,๐๐๐ บาท และพวงหรีดในนามกรมไปเคารพศพตามประเพณี ตามที่จ่ายจริง รายนละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท 	<p>ไม่ใช้</p> <p>งบประมาณ</p>	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
		๕) ประสบอัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือภัยธรรมชาติ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน จ่ายเงิน ช่วยเหลือ ภัยละ ๕,๐๐๐ บาท ไม่เกิน ๒ ครั้ง/คน/ปี ๖) แต่งงานตามประเพณี/จดทะเบียนสมรส จ่ายเงิน ช่วยเหลือรายละ ๑,๐๐๐ บาท กรณีเป็นสมาชิกทั้งคู่ รับเงินคู่ละ ๒,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ จ่ายเพียงครั้งเดียว ๗) กรณีอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกองทุนฯ เห็นสมควร		
๑๓. โครงการสร้างสัมพันธ์เสริมความผูกพัน บุคลากรแรกเข้า On-board Training Program (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)	ร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยวัดผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม - จัดทำโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ รุ่น โดย ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้ และความเข้าใจใน บริบทขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ความคาดหวัง วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมของ การทำงาน ระบบบริหารงาน นโยบาย สิทธิประโยชน์ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไป ปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความ รับผิดชอบของตนเอง พร้อมกับการทำงานได้อย่าง ต่อเนื่อง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเอง อีกทั้งมีทัศนคติที่ดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรในการสร้างแรงบันดาลใจ ใช้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และแรงจูงใจในการ	รุ่นที่ ๑ ๘๗,๒๐๒ รุ่นที่ ๒ ๑๒๔,๗๙๒	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร		งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๓.๑ : เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	<p>ปฏิบัติราชการให้ขับเคลื่อนภารกิจของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนข้าราชการฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานใหม่ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นไปทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรุ่นที่ ๑ จัดระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมฯ จำนวน ๒๗ คน และรุ่นที่ ๒ จัดระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมฯ จำนวน ๒๐ คน โดยรุ่นที่ ๑ มีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๔.๕๕ และผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ รุ่นที่ ๒ มีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๖.๗๕ และผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- จัดทำโครงการพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๒ รุ่น โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิคการสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ที่มีคุณภาพ ไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงจูงใจและให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตการทำงาน ด้านต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของกรมฯ มีการ</p>	<p>รุ่นที่ ๑ ๑๕,๙๙๐</p> <p>รุ่นที่ ๒ ๑๓๐,๓๙๐</p>	

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

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๖ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ ฯ โดยเปิดให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตอบแบบสำรวจออนไลน์ผ่านทาง Web Application บนหน้าเว็บไซต์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ใน Banner ที่ชื่อ “แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๐๒ คน ผลการสำรวจปรากฏว่า ไม่มีประเด็นความไม่พึงพอใจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑๔. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ: สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๑ - ๒ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ระดับ ๒ จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย ระดับที่ ๑ ดังนี้ ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ จัดทำแบบ สำรวจ ความคิดเห็น เกี่ยวกับแนว

กลยุทธ์ ๓ : สร้างบรรยากาศและความผูกพันที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร		งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			
		เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่เพื่อกำหนด ร่างแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่
๑๕. โครงการพัฒนาความแตกต่างอย่างกลมกลืน (Diversity Management) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์ อัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่ได้ดำเนินโครงการตามค่าเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยได้ดำเนินการวางแผนการดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างวัย Generation Gap ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ได้รับงบประมาณ
๑๖. การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยวัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ตามเป้าหมายที่กำหนด สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัสดุและบริหารทรัพย์สิน ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตให้แก่บุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น เพื่อลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้	ไม่ใช้งบประมาณ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

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

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑) ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยวัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ครบถ้วน - บุคลากรในสังกัดกรมฯ ทุกระดับ มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมตามภารกิจกรมฯ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายภารกิจของกรมฯ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยมีผลการดำเนินงานตามแนวทางพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกรมฯ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้ ๑) บุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) จำนวน ๒,๓๗๔ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๒,๓๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒,๓๗๔ คน จากบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน ๒,๓๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒) สัดส่วนของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่กระทำผิดกฎหมายลดลง (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มกฎหมาย)	ลดลงร้อยละ ๔๐	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ โดยวัดจากบุคลากรกระทำความผิดลดลง เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๗ - สัดส่วนของบุคลากรปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒,๕๓๒ อัตรากระทำผิดกฎหมาย จำนวน ๑๔ ราย (๑ : ๑๘๑) และสัดส่วนของบุคลากรปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒,๔๑๕ อัตรากระทำผิด ความผิด จำนวน ๕ ราย (๑ : ๔๘๓) โดยมีสัดส่วนลดลง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘


กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ได้ดำเนินโครงการตามค่าเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินโครงการเนื่องจากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้หารือสำนักงานเลขาธิการกรมแล้วและเห็นควรว่ากิจกรรมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเป็นเรื่องของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมฯ ซึ่งเป็นภารกิจของสำนักงานเลขาธิการกรม จึงเห็นควรให้กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับกิจกรรมดังกล่าวไปดำเนินการในภาพรวมกรมฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นต้นไป	ไม่ใช่ งบประมาณ	เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมฯ
๑๘. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ)	๑ เรื่อง	ดำเนินการสำเร็จเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังนี้ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนศูนย์ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมชุมชนบนพื้นที่สูงจังหวัดเพชรบุรี ตามกระบวนการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอน ผลิตสื่อในรูปแบบ E-book และวีดิทัศน์ พร้อมเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ website กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ Facebook กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และ Facebook กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ กรม พส. หนังสือเวียน การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กัน และนำความรู้ไปใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนางานต่อไป	๑๘,๑๖๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๙. โครงการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๐ โดยวัดจากการประเมินการรับรู้ รับทราบ และความรู้ ความเข้าใจต่อข้อมูลนโยบาย ยุทธศาสตร์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๑. ดำเนินการจัดโครงการ Knowledge Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ร่วมกับหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมฯ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		<p>กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูล และการดำเนินงานตามภารกิจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการระหว่างสำนักงาน กอง กลุ่ม การประสานการดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องอันนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรแก่บุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และจัดทำสรุปโครงการเพื่อแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงานเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ส่งผลให้บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการทำงานภารกิจ และบทบาทของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พร้อมทั้งเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน</p> <div data-bbox="869 963 1073 1166" style="text-align: center;">  </div> <div data-bbox="1144 951 1556 1154" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>สรุปโครงการ Knowledge Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</p> </div> <p>๒. ดำเนินการจัดโครงการมองอนาคต กำหนดยุทธศาสตร์ (DSDW Strategic Foresight) เพื่อสร้างกระบวนการคิด วิเคราะห์ มองอนาคต (Foresight) และการคาดการณ์ฉากทัศน์ (Scenario) ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในอนาคต พร้อมทั้งเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในหลักการและวิธีการดำเนินงานภายใต้ความท้าทายของสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต การขับเคลื่อนโครงการดังกล่าวทำให้ได้มาซึ่งแนวทาง การปรับตัวของหน่วยงาน และกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้</p>
		๑๕,๓๐๐

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
	<p>๑) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงาน ด้านเทคโนโลยี</p> <p>๑.๑) การพัฒนาระบบบริการอัตโนมัติ</p> <p>๑.๒) การวิเคราะห์ข้อมูลโดย AI</p> <p>๑.๓) การพัฒนาระบบการคัดกรองความช่วยเหลือ</p> <p>๑.๔) การเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงนโยบาย</p> <p>๑.๕) การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางเทคโนโลยีและดิจิทัล</p> <p>๑.๖) การอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความรู้กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อปรากฏการณ์ Climate Change Adaptation</p> <p>๒.๑) การบูรณาการข้อมูล นโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ทรัพยากร งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก</p> <p>๒.๒) การยกระดับนวัตกรรมและ Big Data ของ พส. เชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวง พม. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๓) การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเรื่อง Climate Change</p> <p>๒.๔) การจัดทำแผนชุมชนอย่างมีส่วนร่วมทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม</p> <p>๒.๕) การเสริมสร้างขีดความสามารถและศักยภาพให้แก่กลุ่มเปราะบางและชุมชนให้พร้อมรับปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</p> <p>๒.๖) การพัฒนาแผนรับมือภัยพิบัติสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ</p> <p>๒.๗) การเสริมสร้างระบบการช่วยเหลือและคุ้มครองสังคมในภาวะวิกฤต</p> <p>๓) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อสถานการณ์โครงสร้างประชากร (สังคมสูงอายุ)</p> <p>๓.๑) การพิจารณารูปแบบการให้ความคุ้มครองและการให้สวัสดิการแบบมีเงื่อนไข หรือ “การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์”</p> <p>๓.๒) การบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพและอาชีพ</p> <p>๓.๓) การบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย</p>	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		<p>๓.๔ การสร้างระบบนิเวศที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความมั่นคงของครอบครัวทุกรูปแบบ</p> <p>๔) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ</p> <p>๔.๑ การส่งเสริมทักษะของบุคลากรต่อการคิด วิเคราะห์ และเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคอุบัติใหม่</p> <p>๔.๒ แผนปฏิบัติการร่วมแบบบูรณาการของทุกหน่วยงานบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการรวมศูนย์ข้อมูล ส่งต่อข้อมูลสู่การเฝ้าระวัง และนำออกสู่ระบบเตือนภัยของประเทศ</p> <p>๔.๓ การบริหารจัดการ</p> <p>๕) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำ</p> <p>๕.๑ การปรับบทบาทของหน่วยงานจากการส่งเสริมสวัสดิการ สู่การเสริมพลังสวัสดิการ</p> <p>๕.๒ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์เชิงลึก</p> <p>๕.๓ การพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือที่ตบโจทย์กลุ่ม/รูปแบบความเปราะบางใหม่ ๆ</p> <p>๕.๔ การกระจายอำนาจดูแลสวัสดิการสู่ท้องถิ่น/ชุมชน</p> <p>๕.๕ การสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ</p> <p>๕.๖ การยกระดับบุคลากรของกรม พส. ให้มีทักษะใหม่</p> <p>๖) แนวทางการปรับตัวของหน่วยงานต่อการทำงานรูปแบบ Collaborative และ Nomadic Work</p> <p>๖.๑) การพัฒนาทักษะที่เท่าทันอนาคตแก่บุคลากรกรม พส.</p> <p>๖.๒) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</p> <p>๖.๓) การปรับรูปแบบการทำงานกรณีการเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน</p>
		๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน		
		<div data-bbox="863 329 1066 532" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="1104 342 1556 488" data-label="Text"> <p>สรุปโครงการมองอนาคต กำหนดยุทธศาสตร์ (DSDW Strategic Foresight)</p> </div> <p>๓. ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมพลังยุทธศาสตร์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (Strategic Move) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจต่อ</p> <p>การขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างพื้นที่การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเพื่อยกระดับการขับเคลื่อนงาน</p> <p>เชิงยุทธศาสตร์ แผนงาน งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ส่งผลให้บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและ</p> <p>มีประสิทธิภาพ บุคลากรได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในฐานะกลไกสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมในทิศทางการทำงานของกรมฯ พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยงการทำงานในระดับนโยบาย แผนงาน งบประมาณ และการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนางานและองค์กร พร้อมนำความรู้และแนวทางที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p>
		<p>๑๙๔,๐๒๐</p> <p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล		งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
	<p>๔. ดำเนินการสื่อสารยุทธศาสตร์ และนโยบาย พร้อมทั้งประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>เพื่อประเมินการรับรู้ รับทราบ และความรู้ ความเข้าใจต่อข้อมูลนโยบาย ยุทธศาสตร์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑,๓๘๙ คน (ส่วนกลาง ๓๙๓ คน หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ศูนย์คุ้มครองและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต นิคมสร้างตนเอง ศูนย์พัฒนารัฐบรบพื้นที่สูง สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ศูนย์ประสานงานฯ พิพิธภัณฑสถานเรียนรู้ราชภัฏบรบพื้นที่สูง และศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต รวมทั้งสิ้น ๙๙๖ คน โดยมีผลการประเมินการรับรู้ รับทราบในภาพรวมต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของ รมว. และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>ประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจ ของบุคลากรต่อนโยบายที่เกี่ยวข้อง กับ พส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> </div> </div>	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๒๐. โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	<p>ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>โดยวัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ</p> <p>เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AI และการใช้งาน AI Chatbot พร้อมส่งเสริมการนำ AI มาใช้ในการปฏิบัติงานของกรมฯ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระงานซ้ำซ้อน และพัฒนาคุณภาพงานบริการ มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๗๐ คน</p>	๒๕,๙๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
	<p>ประกอบด้วย</p> <p>๑) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สวนกลาง) จำนวน ๖๓ คน</p> <p>๒) วิทยากรภาครัฐ ๒ คน และภาคเอกชน ๑ คน และ</p> <p>๓) เจ้าหน้าที่ผู้จัด จำนวน ๔ คน</p> <p>ดำเนินการอบรมเสร็จสิ้นแล้วเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘</p> <p>๒. โครงการอบรมด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหาร (PDPA for Exclusive DSDW)</p> <p>เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ แก่ผู้บริหารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย</p> <p>๑) อธิบดีกรมฯ จำนวน ๑ คน</p> <p>๒) รองอธิบดีกรมฯ จำนวน ๓ คน</p> <p>๓) ผู้อำนวยการสำนักงาน กองหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๑ คน</p> <p>๔) เจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๑๐ คน</p> <p>๕) ผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๕ คน</p> <p>๖) วิทยากร จำนวน ๑ คน</p> <p>๗) เจ้าหน้าที่ผู้จัดงาน จำนวน ๓ คน</p> <p>ดำเนินการอบรมเสร็จสิ้นแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘</p>	๓๖,๐๐๐		
๒๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ)	๕ โครงการ/กิจกรรม	<p>ดำเนินการสำเร็จเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังนี้</p> <p>๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุม โปยเซียน ๗๐๕ ทรีพีย์เจริณูสุข ชั้น ๗ กรมกิจการผู้สูงอายุ จำนวน ๔๐ คน</p>	๔๐,๔๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน			
	<p>๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (ITA) และส่งเสริมธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน</p> <p>๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (ITA) และส่งเสริมธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รุ่นที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน</p> <p>๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน</p> <p>๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ รุ่นที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๖ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๑๖๐ คน</p> <p>๖. โครงการเสริมสร้างการต่อต้านการทุจริตในการเบิกจ่ายงบประมาณภายในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เมื่อวันที่ ๕ - ๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐ คน</p> <p>๗. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เมื่อวันที่ ๒๙ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จำนวน ๖๐ คน</p>	<p>๗๔๕,๗๐๐</p> <p>๗๔๕,๗๐๐</p> <p>๗๔๕,๗๐๐</p> <p>๗๔๕,๗๐๐</p> <p>๒๐๔,๘๐๐</p> <p>๑๗๘,๒๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และตอบโจทย์การทำงานในยุคดิจิทัล		งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ ๔.๑ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ (Skill Set) และสมรรถนะในการทำงานยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน			
๒๒. การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการสำเร็จสูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๐ โดยวัดผลจากคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ที่ ๙๕.๒๐	ไม่ใช้งบประมาณ
รวม			๔,๗๒๗,๒๕๔

*มิติของ HR Scorecard ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life)

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
ข้าราชการ			
บริหาร	๔	๔	๔
อำนวยการ	๔๙	๔๙	๔๙
วิชาการ	๔๖๙	๔๖๙	๓๘๕
ทั่วไป	๒๙๐	๒๙๐	๒๒๗
รวม	๘๑๒	๘๑๒	๖๖๕
ลูกจ้างประจำ			
รวม	๑๕๖	๑๕๖	๑๕๖
พนักงานราชการ			
รวม	๒,๑๕๗	๑,๗๓๐	๑,๖๓๐

