



แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน



Tel. & E-mail

0 2141 6450
djophrd1@gmail.com



Web Site

<https://portal.djop.go.th/jdi/home>



Line

ID : @018iykpu
<https://lin.ee/aV9B7jNJ>



Facebook

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
เด็กและเยาวชน กรมพินิจฯ
<https://www.facebook.com/DjopJDI>

คำนำ

การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดจำนวน ๙ ตัวชี้วัด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการสำเร็จจำนวน ๘ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ด้วยการ จัดโครงการ/กิจกรรม/อบรมพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๓ โครงการ มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๒,๗๐๔ คน และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๑๐ โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม/ ประชุม/สัมมนา มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑,๑๒๑ คน และมีบุคลากรได้รับทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ คน รวมบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๓,๘๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๘๔ จากบุคลากร ประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งหมด ๓,๖๕๖ คน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนฉบับนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน ภายใต้ความเชื่อมโยงของปัจจัยนำเข้า และกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร, แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐, แผนปฏิบัติการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐, แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึง ผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need) และผลการประเมิน ความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการ จัดทำแผน มีจุดเน้นในการพัฒนา ๔ ประเด็น คือ ๑.) การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ๒.) การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.) การพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และ ๔.) การพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีตัวชี้วัด จำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ทั้งสิ้น ๒๗ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จะเป็นเครื่องมือ และกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ต่อไป

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๖ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๑
- ผลการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร	๒
- ผลการดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร	๕
- ผลการดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก	๗
๑.๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๘
๑.๓ ความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need)	๑๑

บทที่ ๒ กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๖
๒.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร	๒๓
๒.๓ แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๔
๒.๔ แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๒๘
๒.๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ ๕ ปี	๓๐

บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๓๑
๓.๒ แผนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๒

บทที่ ๔ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล

บรรณานุกรม

ภาคผนวก ก - โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก	๔๓
- ปัญหา/อุปสรรค /ข้อเสนอแนะ	๔๔
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้จัดทำแผน	๔๕
ภาคผนวก ค รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ของแต่ละโครงการ /กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๖

บทที่ ๑

บทนำ

การพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคลากรให้ดีขึ้น มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงจำเป็นต้องมีแนวทาง รูปแบบการ พัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยน กระบวนทัศน์การพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนอง ประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความเข้มแข็ง สามารถสนับสนุนและปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมได้ นำไปสู่การพัฒนาความสามารถและขีดสมรรถนะ องค์กรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ของกรม รวมถึงตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่มีความ เชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับกรม

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจ พัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกมิติ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีเจตคติที่ดีเหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามนโยบายและ วิสัยทัศน์ของกรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และ พัฒนา การสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถ ร่วมมือปฏิบัติงานขับเคลื่อนบทบาทของหน่วยงานไปสู่ทิศทางเดียวกัน ซึ่งการดำเนินงานด้านการ พัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ดังนี้

๑. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๖ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๖ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจของกรม ๒.) การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ๔.) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีตัวชี้วัดจำนวน ๙ ตัวชี้วัด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการสำเร็จจำนวน ๘ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ คำนวณผู้เข้ารับการพัฒนาจากจำนวนบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๖๕๖ คน (ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็น	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระดับ/ร้อยละความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจของกรม	๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ประกาศแผน	ประกาศแผนตามหนังสือที่ ยธ ๐๖๑๐๐ /๕๐๖ ลว ๒๗ เม.ย. ๖๖	ระดับ ๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ประกาศแผน	ประกาศแผนตามหนังสือที่ ยธ ๐๖๑๐๐ /๕๐๖ ลว ๒๗ เม.ย. ๖๖	ระดับ ๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ
๒. การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการหรือเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ประกาศใช้	พัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ประกาศใช้ตามหนังสือที่ ยธ ๐๖๑๐๐ /๕๖๐ ลว ๘ พ.ย. ๖๕	ระดับ ๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ

ประเด็น	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระดับ/ร้อยละความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถของพนักงานพินิจ	ร่างหลักสูตร	หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานอภิบาลและการพินิจมีพนักงานพินิจได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๖๖๔ คน -อยู่ระหว่างจัดทำร่างหลักสูตร	ระดับ ๓ พนักงานพินิจได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๔๙.๖๖ -อยู่ระหว่างจัดทำร่างหลักสูตร	กองพัฒนาระบบงานฯ/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ
	๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินงานของสถาบันฯ/ทุนพัฒนาบุคลากรและบุคลากรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก จำนวน ๓,๘๓๓ คน	ร้อยละ ๑๐๔.๘๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ
	๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ ๑๐	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งหมด ๔๒๕ คน (Non IT ๔๐๘ คน IT ๑๗ คน)	ร้อยละ ๑๑.๖๒	สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ
	๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ การประพฤติตนของเจ้าหน้าที่รัฐตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม จำนวน ๗๑๒ คน	ร้อยละ ๑๙.๔๗	สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ

ประเด็น	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระดับ/ร้อยละความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ
๔. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	ร้อยละ ๑๐	ข้าราชการและพนักงานราชการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำนวน ๘๔๓ คน	ร้อยละ ๒๓.๐๖	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	๙. จำนวนครั้งในการดำเนินการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	จำนวน ๔ ครั้ง	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำนวน ๕ เรื่อง ดังนี้ ๑. เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนและแนวทางการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู เพื่อเสนอความเห็นต่อศาลในการใช้มาตรการก่อนพิพากษา (ม.๑๓๒) ๒. เทคนิคการดูแลเด็กและเยาวชนที่มีอาการทางจิตเวชสำหรับนักวิชาชีพ ๓. เรื่อง เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามหลังปล่อย ๔. เทคนิคการสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย ๕. เทคนิคการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเงินผลพลอยได้	ระดับ ๕	สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑.๑ ผลการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๓ โครงการ **รวมบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๒,๗๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๖** คำนวณผู้เข้ารับการพัฒนาจากจำนวนบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๖๕๖ คน (จำนวนคน นับซ้ำหากบุคลากรได้รับการพัฒนามากกว่า ๑ ครั้ง /ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ คือ (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) (๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) (๔) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager) (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงโครงการ/หลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๑. โครงการอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่นที่ ๑๕ และ รุ่นที่ ๑๖	บุคลากรแรกบรรจุ	๑๙๓
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน"	ผู้อำนวยการแต่งตั้งใหม่ (บุคลากรที่มีประสบการณ์ และ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน)	๑๖
๓. โครงการอบรมหลักสูตร "เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น"	บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ	๒๓๕
๔. อบรมหลักสูตร "สิทธิมนุษยชนในการปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม"	บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ	๑,๑๘๗
๕. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "ผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติ (DJOP Power UP)" ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒	บุคลากรที่มีประสบการณ์	๓๒๘
๖. โครงการอบรมหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์"	นักจัดการงานทั่วไป พนักงานธุรการ บุคลากรที่มีประสบการณ์ และ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน	๑๖๓

โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา
๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "Constructionism Facilitator Coaching" รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒	นักวิชาการอบรม และฝึกวิชาชีพ บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน	๔๖
๘. โครงการอบรมหลักสูตรเพิ่มทักษะและศักยภาพ หัวหน้างาน (Super Productive Leadership)	บุคลากรระดับชำนาญการ ขึ้นสู่ระดับชำนาญการพิเศษ (บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน)	๒๐
๙. โครงการอบรมหลักสูตร “การฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) สู่การ เป็นผู้อำนวยการ”	บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน (บุคลากรระดับ ชำนาญการพิเศษ)	๓๙
๑๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring)	บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน	๓๕
๑๑. โครงการอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้อำนวยการ และ หัวหน้าส่วนอำนวยการและการจัดการ/หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานทั่วไป	บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน และ บุคลากรที่ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง	๒๐๐
๑๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร	บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้า งาน และ บุคลากรที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง	๑๓๐
๑๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน "การดำเนินการรักษาวินัยการเงินการคลัง ข้อพึงระวังและการป้องกัน" และ“พระราชบัญญัติการ ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕”	บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้า งาน และ บุคลากรที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง	๑๑๒
	รวม (คน)	๒,๗๐๔

๑.๒ ผลการดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๔ ทุน มีบุคลากรได้รับทุนพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๘ คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๓ แสดงผลการดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อทุน	ตำแหน่งที่ได้รับทุน	จำนวนผู้ได้รับทุน (คน)
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อภาครัฐสมรรถนะสูง (Co-sharing) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (การศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์)	๑. ผู้เชี่ยวชาญ ๒. ผู้อำนวยการ ๓. จิตวิทยาชำนาญการพิเศษ ๔. นักวิชาการอบรมชำนาญการพิเศษ	๕
๒	การอบรมหลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน (Onboarding for New Manager) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	พนักงานคุมประพฤติ ชำนาญการพิเศษ	๑
๓	การอบรม หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC) ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๖ เมษายน - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ สถาบันการต่างประเทศ เทเวศร์วังศุโขทัย	นักจิตวิทยาคลินิก ชำนาญการพิเศษ	๑

ลำดับ	ชื่อทุน	ตำแหน่งที่ได้รับทุน	จำนวนผู้ได้รับทุน (คน)
๔	ทุนรัฐบาลไปฝึกอบรมในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษา/ฝึกอบรมจาก สถาบันการศึกษา) ณ The International Business School The Hague (IBSH) หลักสูตร Advanced Health Care Management ราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑
รวม			๘

๑.๓ ผลการดำเนินงานจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก

นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๑๐ โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม/ประชุม/สัมมนา มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๒๑ คน (รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/ประชุม/สัมมนา ที่ส่งบุคลากรพัฒนายังหน่วยงานภายนอก ตามภาคผนวก ก)

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๓ โครงการ มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๒,๗๐๔ คน และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๑๐ โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม/ประชุม/สัมมนา มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๒๑ คน และมีบุคลากรได้รับทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ คน **รวมบุคลากรได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งสิ้น ๓,๘๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๘๔** จากบุคลากรประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งหมด ๓,๖๕๖ คน โดยจำแนกรายละเอียดของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงประเภทของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา						
เพศ		ประเภท			รวม (คน)	ร้อยละ
หญิง	ชาย	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	๓,๘๓๓	๑๐๔.๘๔
๒,๓๒๘	๑,๕๐๕	๑,๗๖๐	๑,๖๘๑	๓๙๒		

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากรเพศหญิง ได้รับการพัฒนาจำนวน ๒,๓๒๘ คน เพศชาย จำนวน ๑,๕๐๕ คน จำแนกเป็นประเภทข้าราชการ จำนวน ๑,๗๖๐ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑,๖๘๑ คน ลูกจ้างประจำ ๓๙๒ คน รวมบุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๓,๘๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๘๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (จำนวนคน นับซ้ำหากบุคลากรได้รับการพัฒนามากกว่า ๑ ครั้ง)

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายระดับตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายระดับตำแหน่ง			
ระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนที่ได้รับ การพัฒนา (คน)	ร้อยละที่ได้รับ การพัฒนา
ระดับบริหาร	๔	๓	๗๕.๐๐
ระดับอำนวยการ	๙๒	๓๒๑	๓๔๘.๙๑
ระดับเชี่ยวชาญ	๓	๘	๒๖๖.๖๗
ระดับชำนาญการพิเศษ	๙๔	๑๘๘	๒๐๐.๐๐
ระดับชำนาญการ	๗๖๒	๖๔๗	๘๔.๙๑
ระดับปฏิบัติการ	๒๘๙	๔๕๔	๑๕๗.๐๙
ระดับอาวุโส	๗	๙	๑๒๘.๕๗
ระดับชำนาญงาน	๑๕๖	๙๘	๖๒.๘๒
ระดับปฏิบัติงาน	๑๙	๓๒	๑๖๘.๔๒
พนักงานราชการ	๑,๗๒๔	๑,๖๘๑	๙๗.๕๑
ลูกจ้างประจำ	๕๐๖	๓๙๒	๗๗.๔๗
รวม	๓,๖๕๖	๓,๘๓๓	๑๐๔.๘๔

ตารางที่ ๓ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายตำแหน่ง

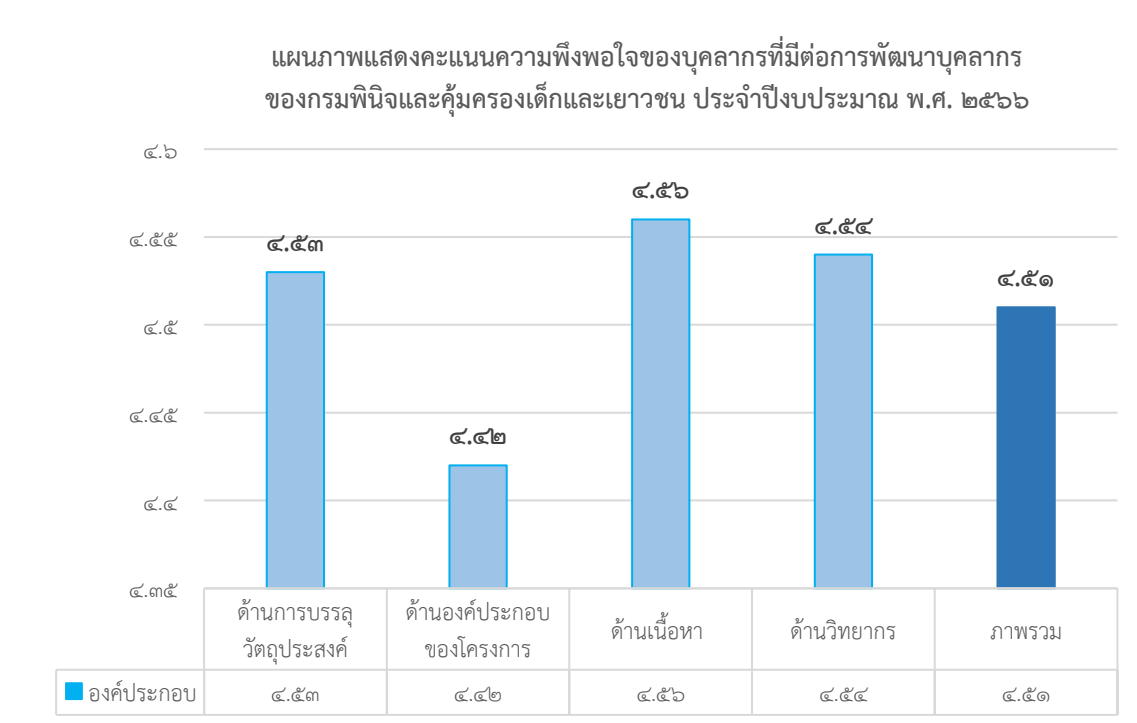
ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๑. ผู้บริหาร	๔	๓	๗๕.๐๐
๒. ผู้ตรวจราชการกรม	๖	๓	๕๐.๐๐
๓. ผู้อำนวยการ	๙๒	๓๑๘	๓๔๕.๖๕
๔. ผู้เชี่ยวชาญ	๓	๘	๒๖๖.๖๗
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔๒	๒๖	๖๑.๙๐
๖. เจ้าพนักงานธุรการ	๑๑๒	๓๑๕	๒๘๑.๒๕
๗. นักจัดการงานทั่วไป	๑๙๔	๓๑๒	๑๖๐.๘๒
๘. นักจิตวิทยา	๑๖๗	๑๙๕	๑๑๖.๗๗
๙. นักทรัพยากรบุคคล	๒๕	๒๙	๑๑๖.๐๐
๑๐. นักประชาสัมพันธ์	๔	๕	๑๒๕.๐๐
๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๓	๖๐	๔๖๑.๕๔
๑๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๗	๓๑	๔๔๒.๘๖
๑๓. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๔๓	๗๐	๔๘.๙๕
๑๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	๑๕	๕๐๐.๐๐
๑๕. นักวิชาการพัสดุ	๔	๑๕	๓๗๕.๐๐
๑๖. นักวิชาการสถิติ	๑	๖	๖๐๐.๐๐
๑๗. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๐	๐.๐๐
๑๘. นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๕๘๙	๙๔๑	๑๕๙.๗๖
๑๙. นักวิเทศสัมพันธ์	๑	๓	๓๐๐.๐๐
๒๐. นักสังคมสงเคราะห์	๒๓๔	๔๐๕	๑๗๓.๐๘
๒๑. นิติกร	๗	๒๖	๓๗๑.๔๓
๒๒. บรรณารักษ์	๒	๔	๒๐๐.๐๐
๒๓. พนักงานคุมประพฤติ	๓๙๗	๔๘๗	๑๒๒.๖๗
๒๔. พนักงานพิทักษ์	๒๗	๑๑	๔๐.๗๔
๒๕. พนักงานพินิจ	๑,๓๙๕	๓๘๑	๒๗.๓๑
๒๖. พยาบาล	๖๗	๘๔	๑๒๕.๓๗
๒๗. ผู้เกษียณ	๒๔	๑๖	๖๖.๖๗
๒๘. อื่นๆ ข้างตดดม พนักงานบริการ พนักงานขับรถ ฯลฯ	๙๒	๖๔	๖๙.๕๗
รวม (คน)	๓,๖๕๖	๓,๘๓๓	

๒. ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร กรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เกณฑ์การให้คะแนนเกณฑ์การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ย แบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) แบ่งความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยที่	๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยที่	๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยที่	๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยที่	๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยที่	๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

โดยผลการประเมินความพึงพอใจดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่เป็นหลักสูตรอบรมภายในหน่วยงาน จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ หลักสูตร มีผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ คะแนน โดยทุกด้านบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๓ คะแนน ด้านองค์ประกอบของโครงการ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๒ คะแนน ด้านเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๖ คะแนน และด้านวิทยากร มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๔ คะแนน



๓. ความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need)

ผลสำรวจรายงานความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need) ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มีบุคลากรตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑,๘๙๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕๑.๗๐ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓,๖๕๖ คน รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงาน

จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงาน		
หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร ตอบแบบสอบถาม (คน)	ร้อยละบุคลากร ตอบแบบสอบถาม
๑. สถานพินิจฯ	๑,๒๖๘	๖๗.๑๐
๒. ศูนย์ฝึกและอบรมฯ	๖๐๓	๓๑.๙๐
๓. ส่วนกลาง	๑๙	๑.๐๐
รวม	๑,๘๙๐	๑๐๐

จากตารางจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจากสถานพินิจฯ จำนวน ๑,๒๖๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๗.๑๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จากศูนย์ฝึกและอบรมฯ จำนวน ๑,๒๖๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๑.๙๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และ จากหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๑๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑.๐๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง		
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรตอบ แบบสอบถาม (คน)	ร้อยละบุคลากร ตอบแบบสอบถาม
๑. ข้าราชการ	๗๒๘	๓๘.๕๒
๒. พนักงานราชการ	๙๐๘	๔๘.๐๔
๓. ลูกจ้างประจำ	๒๕๔	๑๓.๔๓
รวม	๑,๘๙๐	๑๐๐

จากตารางประเภทบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน ๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐๔ รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน ๗๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง		
ระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรตอบแบบสอบถาม (คน)	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสอบถาม
๑. ผู้อำนวยการ	๔๒	๒.๒๒
๒. ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
๓. ระดับชำนาญการพิเศษ	๘๙	๔.๗๑
๔. ระดับชำนาญการ	๒๕๘	๑๓.๖๕
๕. ระดับปฏิบัติการ	๑๙๘	๑๐.๔๕
๖. ระดับอาวุโส	๘	๐.๔๒
๗. ระดับชำนาญงาน	๕๘	๓.๐๗
๘. ระดับปฏิบัติงาน	๗๕	๓.๙๗
๙. ไม่มีระดับตำแหน่ง (พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ)	๑,๑๖๒	๖๑.๔๘
รวม	๑,๘๙๐	๑๐๐

จากตารางตำแหน่งที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน ๑,๑๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๘ รองลงมา คือ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๕ และระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ ๗ แสดงลำดับความต้องการได้รับการฝึกอบรมตามกรอบทักษะการพัฒนาศักยภาพ ของสำนักงาน ก.พ.

ลำดับความต้องการได้รับการฝึกอบรมตามกรอบทักษะการพัฒนาศักยภาพ ของสำนักงาน ก.พ.											
ทักษะทางการคิด (Cognitive Skills)				ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills)				ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill)			
ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ
ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking)	๔๗.๑๐			ทักษะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการทำงานร่วมกัน (Responsibility and Collaboration)	๔๖.๗๐			ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ)			๔๗.๑๐
ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking)	๑๕.๒๐			ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy)	๓๔.๐๐			ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills)			๔๐.๒๐
ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน (Learning-to-learn)	๗.๕๐			ทักษะการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง (Self-Efficacy)	๒๒.๒๐						
ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)											
ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ
๑. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร (Developing and Engaging Others)	๕๐.๕๐	๒. การยึดมั่น ในมาตรฐาน จริยธรรมและ ความเป็น มืออาชีพ (Demonstrating Integrity)	๔๐.๐๐	๓. การสร้างและส่งเสริม ให้เกิดการ ทำงาน บูรณาการและ ความร่วมมือ อย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)	๒๙.๘๐	๔. การ ผลักดันให้ เกิดการ ปฏิบัติและ ผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)	๑๕.๓๐	๕. การ ผลักดันให้ เกิด นวัตกรรม และการ เปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)	๑๕.๓๐	๖. การ กำหนด วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)	๑๑.๒๐

จากตารางความต้องการได้รับการฝึกอบรมของบุคลากร ตามกรอบทักษะการพัฒนาศักยภาพ ของสำนักงาน ก.พ. มากที่สุด คือ ทักษะการพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร ร้อยละ ๕๐.๕๐ รองลงมา คือ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ) ร้อยละ ๔๗.๑๐ ลำดับต่อมา คือ ทักษะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการทำงาน ร่วมกัน ร้อยละ ๔๖.๗๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ ๘ แสดงลำดับความต้องการเข้ารับการอบรม ที่นอกเหนือจากกรอบทักษะ ของสำนักงาน ก.พ.

ความต้องการเข้ารับการอบรมของบุคลากรที่นอกเหนือจากกรอบทักษะ ของสำนักงาน ก.พ.	
เรื่อง	ร้อยละ
๑.. มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม	๕๒.๖๐
๒. การสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน	๔๓.๒๐
๓. การสร้างความผูกพันแก่บุคลากร	๒๖.๙๐
๔. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	๒๖.๕๐
๕. การสื่อสารโน้มน้าว	๑๕.๐๐
๖. ภาษา	๙.๓๐

จากตารางความต้องการเข้ารับการอบรมของบุคลากร ที่นอกเหนือจากกรอบทักษะ ของสำนักงาน ก.พ. มากที่สุด คือ เรื่อง มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม ร้อยละ ๕๒.๖๐ รองลงมาคือ เรื่อง การสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน ร้อยละ ๔๓.๒๐ และการสร้างความผูกพันแก่บุคลากร ร้อยละ ๒๖.๙๐ ตามลำดับ

บทที่ ๒

กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ภายใต้ความเชื่อมโยงของปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงผลการสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและผลการประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ดังนี้

๒.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ความมีประสิทธิภาพภาครัฐ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเน้น “การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นคนนวัตกรรม นวัตกรรม” สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ ส่วนราชการและข้าราชการใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในระยะเวลา ๕ ปี มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

(๑) เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็น : องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

(๒) กลยุทธ์ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว ซึ่งมีคุณลักษณะโดยสรุป คือ

- ๑) ระดับความกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์กรจะอยู่ในระดับสูง
- ๒) บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มีความเชื่อในสิ่งที่ต้องการ และร่วมแรงร่วมใจ โดยมีจิตสำนึกอยู่ตลอดเวลาในการทำงานเป็นทีม

๓) บุคลากรในองค์กรมองเห็นความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างจริงจัง และ มีความมุ่งมั่นสูงที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

๔) การตัดสินใจของบุคคล ทีม องค์กรจะรวดเร็ว เพราะมีพื้นฐานของการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีพื้นฐานของการไว้วางใจสูง และจะมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด ยอมรับและเคารพในการตัดสินใจ

๕) บุคลากรในองค์กรและองค์กรมีการตื่นตัว มีความไว มีความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

๖) วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ผู้นำองค์กรในทุกระดับมีความเชื่อในค่านิยมร่วม และมีพฤติกรรมที่แสดงออกสอดคล้องกับค่านิยม และคนในองค์กร

กลยุทธ์กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

กลยุทธ์กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม โดยบุคลากรทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตที่ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๑) เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) กลยุทธ์ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจ ที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึง มีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐ ออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

(๑) บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)

(๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)

(๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)

(๔) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager)

(๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader)

โดยที่บุคลากรแต่ละกลุ่มจะมีรายละเอียดกรอบความสามารถในแต่ละด้านที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบ รายละเอียดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละกลุ่มปรากฏในหัวข้อกลุ่มเป้าหมาย หน้า ๒๕ และ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐกำหนดให้มีการพัฒนาทั้งกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skills) เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น รายละเอียดการพัฒนารอบกรอบประเด็นเบื้องต้นเพื่อให้ส่วนราชการ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐใช้เป็นกรอบในการวางแผนการพัฒนา ดังนี้

กรอบความคิด (Mindset) หมายถึงชุดความเชื่อและฐานคติ (Set of Beliefs and Assumptions) โลกทัศน์ (Worldview) รูปแบบวิธีคิด (Mental Model) ที่มนุษย์มีเกี่ยวกับตนเองและสิ่งทีประสบพบเจอ โดยกรอบความคิดเป็นผลจากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาในอดีต และมีอิทธิพลต่อวิธีคิด ทัศนคติ และพฤติกรรม โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ นี้ ได้กำหนดกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด ดังนี้

แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



ที่มา สำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ทักษะ การกำหนดประเด็นทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ นี้ ได้มีการศึกษาข้อมูลจากผลสำรวจ งานวิจัยและความเห็นของบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งพิจารณาในภาพรวมได้ว่า ทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนาจะครอบคลุมขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทั้งความคิดและพฤติกรรม การพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาผู้นำ ดังนั้น การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงนี้ จึงครอบคลุมประเด็นทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกันผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อเติบโตในสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

ทักษะทางการคิด (Cognitive Skills)	ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills)	ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill)			
• ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) • ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) • ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน (Learning-to-learn)	• ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) • ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) • ทักษะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการทำงานร่วมกัน (Responsibility and Collaboration)	• ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) • ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ) หมายเหตุ ทักษะด้านดิจิทัลจะมี การกำหนดรายละเอียดในประเด็น การพัฒนาที่ 3 ต่อไป			
ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)					
• การยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)	• การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)	• การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)	• การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)	• การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)	• การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

ที่มา สำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

(๑) เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

(๒) กลยุทธ์ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

กลุ่มเป้าหมายของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำแนกกลุ่มตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ

(๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น

(๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับ

กระทรวง กรม

(๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น

(๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและ การให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

ในการนี้ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการเรียนรู้และพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดให้บุคลากรสามารถเลือกการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจที่ปฏิบัติ การได้รับมอบหมาย หรือความจำเป็นในการใช้ประโยชน์ได้อย่างยืดหยุ่น ทั้งนี้ สามารถผสมผสานการกำหนดกรอบการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลร่วมกับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพตามประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้วย ทักษะด้านดิจิทัล จำแนกตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ครอบคลุมใน ๔ มิติ คือ

๑.๑) ความเข้าใจ (Understand) ความเข้าใจบริบทของเทคโนโลยีดิจิทัล การประเมินถึงศักยภาพ การใช้ประโยชน์ และผลของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๑.๒) การเข้าถึง (Access) การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

๑.๓) การใช้ (Use) ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้น สำหรับ การเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยี เช่น Cloud computing เป็นต้น

๑.๔) การสร้าง (create) ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย รวมถึงการดัดแปลงสิ่งที่สร้างสำหรับบริบทและผู้รับสารที่แตกต่างและหลากหลาย

๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *

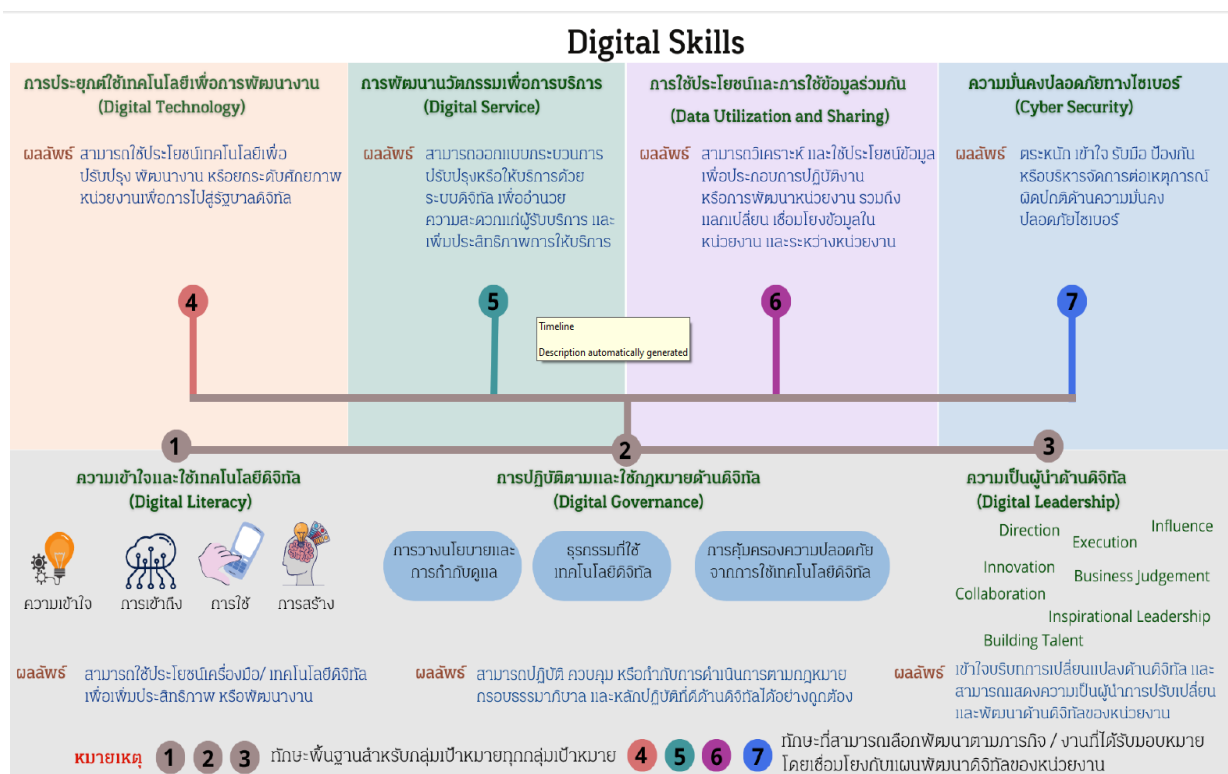
๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *

๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)

๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service)

๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)

๗) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)



ที่มา แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

จากแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำเป็นต้องมีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในกรม ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม การมุ่งเน้นบุคลากรเพื่อการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญในระบบราชการ ๔.๐ เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพนับเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ จะสังเกตได้ว่าทุกองค์กรที่ประสงค์จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ มักจะเตรียมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนโดยเริ่มจากงานด้านการสรรหาคัดเลือกคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้คัดสรรให้บุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายใช้ความรู้ความสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหาร ดังนี้

๑. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุน ความต้องการของกรม และการพัฒนาตนเองของบุคลากร หัวหน้างานและผู้บริหาร ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ดำเนินการเรื่องต่อไปนี้

- ๑.๑ พิจารณาลักษณะสมรรถนะหลักของกรม ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และการบรรลุผล สำเร็จของแผนปฏิบัติราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ๑.๒ สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของกรมและการสร้างนวัตกรรม
- ๑.๓ สนับสนุนให้เกิดจริยธรรมและการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม
- ๑.๔ ปรับปรุงการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มั่นใจว่ามีการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่กำลังจะลาออกหรือเกษียณอายุ
- ๑.๕ ทำให้มั่นใจว่ามีการผลักดันให้ใช้ความรู้ และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน

๒. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนารวมถึงผลลัพธ์ของการเรียนรู้และพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากร และความสำเร็จของกรม มีวิธีการในการนำความเชื่อมโยง ดังกล่าวมาสู่การกำหนดโอกาสการพัฒนาทั้งด้านความผูกพันของบุคลากร และระบบการเรียนรู้ และการพัฒนา

๒.๓ แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็น กรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้กระทรวงยุติธรรมบรรลุผลสัมฤทธิ์และวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติราชการ และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความเป็นผู้นำ เป็นคนดีมีระเบียบ วินัย รวมทั้งมีพลังกาย พลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ การวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวัง และความท้าทาย ในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าประสงค์พันธกิจ แผนการพัฒนาในแต่ละเรื่อง ประเด็นการพัฒนา ตัวชี้วัดรายประเด็นการพัฒนา โครงการสำคัญ และตารางแสดงความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรมกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการ “อำนวยการความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม” ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ กำหนดไว้ ๔ แผนการพัฒนา ภายใต้วิสัยทัศน์เป้าประสงค์และพันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข ในการอำนวยความสะดวก อย่างรวดเร็ว ท่วงถึง และเป็นธรรม”
(SMART HR MOJ)

คำนิยาม:

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ (บุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง) ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นคนเก่ง หมายถึง มีความเชี่ยวชาญในงานยุติธรรม รอบรู้ รู้ลึก มีสมรรถนะที่หลากหลาย มีทักษะ ในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถ และศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

ดี หมายถึง มีจริยธรรม ปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

มีความสุข หมายถึง มีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง บุคลากรมีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขผัน ความภาคภูมิใจในองค์กร

ในการอำนวยความสะดวก หมายถึง การให้บริการ และการปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นในการอำนวยความสะดวก ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

อย่างรวดเร็ว ทั้งถึง และเป็นธรรม หมายถึง การพัฒนากฎหมายที่จำเป็นให้มีความเหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยประชาชนมีส่วนร่วม และสร้างการรับรู้เสริมสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังวัฒนธรรมเคารพกฎหมาย พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงระบบการให้บริการของกระทรวงยุติธรรม ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการให้บริการประชาชนในด้านการช่วยเหลือเยียวยาประชาชนในรูปแบบที่หลากหลาย ให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการให้บริการงานยุติธรรมที่สร้างสรรค์ สะดวก ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่หลากหลายได้อย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ ในงานยุติธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
- ๒) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) บุคลากรมีความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

- ๑) สนับสนุน พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ในงานยุติธรรม
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถก้าวทันเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
- ๓) พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

- เป้าหมาย :**
- ๑) สร้างแรงจูงใจ/บรรยากาศการเรียนรู้
 - ๒) สร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - ๓) สร้างชุมชนการเรียนรู้
- ตัวชี้วัด :**
- ๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร
 - ๒) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้*
 - ๓) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)
 - ๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกปี

- แนวทางการพัฒนา :**
- ๑) เสริมสร้างการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในองค์กร
 - ๒) พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
 - ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)
 - ๔) ยกย่องให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แผนการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)

- เป้าหมาย :**
- ๑) พัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร
 - ๒) เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล
 - ๓) เตรียมความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง และรองรับอนาคต

- ตัวชี้วัด :**
- ๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงานสูงขึ้น
 - ๒) ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม
 - ๓) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต

- แนวทางการพัฒนา :**
- ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติและมีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - ๒) บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้มีระดับที่เหมาะสม
 - ๓) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต

แผนการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics)

- เป้าหมาย :**
- ๑) ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
 - ๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

- ตัวชี้วัด :**
- ๑) ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม*
 - ๒) ร้อยละของบุคลากรในกระทรวงยุติธรรมมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม
 - ๓) ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

- แนวทางการพัฒนา :**
- ๑) ส่งเสริมบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมให้มีภาพลักษณ์ยึดถือความถูกต้องมีจิตบริการ เป็นที่พึ่งของประชาชน ตามหลักค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรของกระทรวงยุติธรรม
 - ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

แผนการพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)

- เป้าหมาย :**
- ๑) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
 - ๒) เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ๓) เสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าขององค์กร

- ตัวชี้วัด :**
- ๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
 - ๒) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

แนวทางการพัฒนา : ๑) สร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ให้เกิดการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น

๒) สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Quality of Work Life)

๓) เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และในงาน ให้แก่บุคลากรของกระทรวงยุติธรรม

แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



วิสัยทัศน์ : บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข ในการอำนวยความสะดวก อย่างรวดเร็ว ท่วงถึง และเป็นธรรม SMART HR MOJ



SMART HR MOJ



➤ **SMART LO**

Smart Learning Organization การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. เสริมสร้างการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในองค์กร
๒. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)

➤ **SMART HP**

Smart High Performance การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้มีระดับที่เหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต

➤ **SMART ME**

Smart Morality and Ethics การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๑. ส่งเสริมบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมให้มีภาพลักษณ์ ยึดถือความถูกต้อง มีจิตบริการ เป็นที่พึ่งของประชาชน ตามหลักค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรของกระทรวงยุติธรรม
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

➤ **SMART HO**

Smart Happy Organization การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี

๑. สร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ให้เกิดการเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น
๒. สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Quality of Work Life)
๓. เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และในงาน ให้แก่บุคลากรของกระทรวงยุติธรรม

๒.๔ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้ศึกษา วิเคราะห์และทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ระดับประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) แผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรมาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม”

พันธกิจ :

- ๑) พินิจคุ้มครองสิทธิสวัสดิภาพเด็ก เยาวชนและผู้เยาว์
- ๒) ยกระดับคุณภาพในการดูแล แก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน
- ๓) ส่งเสริมการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนสร้างความมั่นคงของสถาบันครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔) ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และเอกชน ในการพิทักษ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน และครอบครัว
- ๕) พัฒนาระบบงาน เทคโนโลยีนวัตกรรมและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมร่วม (Shared Value) : “สามัคคี มีเมตตา มุ่งมั่น พัฒนาเด็กและเยาวชน” (UKED)

- U** สามัคคี (Unity) - ทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์งานสู่ความสำเร็จร่วมกัน
- K** มีเมตตา (Kindness) - มีคุณธรรม จริยธรรม ปราศจากอคติให้ผู้อื่นพ้นทุกข์
- E** มุ่งมั่น (Effort) - ตั้งใจ ทดมเทและสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบและเสียสละเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงาน
- D** พัฒนา (Development) - พัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้มีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีวินัยในการพัฒนาเองให้สามารถกลับไปอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขรวมถึง บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้สามารถทำงานด้วยวิธีการที่ดีที่สุดอยู่เสมอและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แผนปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้มีมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศโดยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาองค์ความรู้ทักษะ ทักษะของบุคลากร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานภายใต้สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปฏิบัติงานโดยยึดประชาชนเป็นหลักตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินปัญหาอุปสรรคและสถานการณ์กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน พัฒนาระบบ Application ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม กำหนดขั้นตอนระยะเวลาการรับบริการที่ชัดเจน ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเอื้อต่อการสนับสนุนการทำงาน ปรับปรุง กฎ ระเบียบเกี่ยวข้องให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม

๑. เป้าหมาย

- ๑.๑ องค์กรมีการบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย
- ๑.๒ เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ทัน

ต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาและความเชี่ยวชาญและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๓.๒ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ทักษะ คุณลักษณะ สูงขึ้น

๓.๓ บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. โครงการสำคัญ

๔.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๔.๑.๑ โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๔.๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ. การบริหารการแก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)

๒.๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

วิสัยทัศน์

"ขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นระบบ"

เป้าหมาย

๑. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม (Smart Operations) ประหยัด และคุ้มค่า

๔. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Government Integration)

๕. เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากร (Driven Transformation)

๖. ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการวางแผนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ทันต่อสถานการณ์

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔ เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของกรมให้มีความรู้และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อก้าวสู่ Digital Thailand ๔.๐

- โครงการให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความมั่นคงปลอดภัยและพัฒนาบุคลากรสู่ Digital Thailand ๔.๐

วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมั่นคงและปลอดภัย

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น

- โครงการพัฒนาทักษะบันทึกกิจกรรมการประมวลผลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลในแบบข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรืออิเล็กทรอนิกส์ (RoPA)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ความรู้เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการบันทึกกิจกรรมการประมวลผลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ในแบบข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรืออิเล็กทรอนิกส์ (RoPA)

ตัวชี้วัด ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลในฐานะข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และข้อมูลเอกสารมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

บทที่ ๓

แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนฉบับนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน ภายใต้ความเชื่อมโยงของปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร, แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐, แผนปฏิบัติราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐, แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need) และผลการประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน มีจุดเน้นในการพัฒนา ๔ ประเด็น คือ ๑.) การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ๒.) การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และ ๔.) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีตัวชี้วัด จำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการทั้งสิ้น ๒๗ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ภายใต้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของแผนพัฒนาบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีศักยภาพสูง ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ๑. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบัน และอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.๑.๑ แผนงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ประกาศใช้แผน		สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมพินิจฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.๒.๑ แผนงานดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐		สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ	๑.๓.๑ กิจกรรมประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ	ระดับคะแนนเฉลี่ย ๔.๕ ขึ้นไป		สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๑.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาองค์กร PMQA ๔.๐	๑.๔.๑ แผนงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาองค์กร	ดำเนินการครบตามแผนพัฒนาองค์กร	แผนพัฒนาองค์กร (PMQA)	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๒. การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการพัฒนาบุคลากร (๕)	๒.๑.๑ แผนงานจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล และ การพัฒนา/ออกแบบหลักสูตรการอบรม	เสนอผู้บริหาร	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA)	สถาบันพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๒. การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ในระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒.๒.๑ กิจกรรมบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย		สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒.๓.๑ แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐-Degree Feedback)	๑ ระบบ	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA)	สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๒.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching)	๒.๔.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring)	รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร	สำนักงาน ก.พ. PMQA	สถาบันพัฒนาบุคลากร
		๒.๔.๒ แผนงานพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน	ระบบการสอนงาน (Coaching)	สำนักงาน ก.พ. PMQA	สถาบันพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๒. การพัฒนา กระบวนการและ เครื่องมือในการ พัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	๒.๕ ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ.การบริหารการแก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)	๒.๕.๑ แผนงานจัดทำหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ. การบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู เด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)	ร่างหลักสูตร	แผนกรมา	คณะทำงาน
	๒.๖ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำหลักสูตรอบรมผ่านระบบ E-learning	๒.๖.๑ แผนงานพัฒนาหลักสูตร อบรม ผ่านระบบ E-learning	มีหลักสูตรในระบบ E-learning เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนา บุคลากร
๓. การพัฒนา บุคลากรให้มี ทักษะและ สมรรถนะที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจให้บรรลุ เป้าหมาย	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์ คุ้มครองเด็กและเยาวชนใน กระบวนการยุติธรรม	๓.๑.๑ โครงการเสริมสร้างความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานด้านการ พิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนใน กระบวนการยุติธรรม ตาม มาตรฐานสากล	ร้อยละ ๖๐	แผนกรมา	สถาบันพัฒนา บุคลากร
	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาให้มีกรอบความคิดเชิง พัฒนา	๓.๒.๑ กิจกรรมการพัฒนากรอบ ความคิดเชิงพัฒนา	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนา บุคลากร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย (ต่อ)	๓.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร"การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน"	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด	แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม/แผนกรมฯ Training need/	สถาบันพัฒนาบุคลากร
		๓.๓.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) สู่การเป็นผู้บริหาร”			
		๓.๓.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร			
		๓.๓.๔ โครงการความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน			
		๓.๓.๕ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานอภิบาลและการพินิจ			

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย (ต่อ)	๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓.๔.๑ กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	สำนักงาน ก.พ. แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนาบุคลากร
		๓.๔.๒ กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน			
	๓.๕ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเติบโตในสายงาน	๓.๕.๑ แผนงานพัฒนาบุคลากรตามความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม/ แผนกรมฯ Training need/ สำนักงาน ก.พ./	สถาบันพัฒนาบุคลากร/ หน่วยงานภายนอก
		๓.๕.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์			
		๓.๕.๓ กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ			
	๓.๖ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อก้าวสู่ Digital Thailand ๔.๐	๓.๖.๑ โครงการให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความมั่นคงปลอดภัยและพัฒนาบุคลากรสู่ Digital Thailand ๔.๐ (Digital Literacy)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม และแผน IT/ สำนักงาน ก.พ./ Training need	สถาบันพัฒนาบุคลากร / ศูนย์เทคโนโลยี

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๔. การพัฒนา องค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization)	๔.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ ในการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	๔.๑.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะการ สื่อสาร ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนา บุคลากร/ หน่วยงาน ภายนอก
	๔.๒ ระดับความสำเร็จของการจัด กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในองค์กร (KM Workshop)	๔.๒.๑ กิจกรรมการทบทวนหลัง การปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)	๔ กิจกรรม	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนา บุคลากร
		๔.๒.๒ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในองค์กร (KM Workshop)	๖ เรื่อง	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนา บุคลากร/ สถาบันวิจัยและ พัฒนา

แผนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน		-	-	-	-	-
๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	๑.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	-	/	/		
	๑.๑.๒ กิจกรรมประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ	-	/	/	/	/
	๑.๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาองค์กร	-	/	/	/	/
๒. การพัฒนาระบบงานและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ		๒๐๐,๐๐๐	-	๒๐๐,๐๐๐	-	-
๒.๑ การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร	๒.๑.๑ จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)	-		/		
	๒.๑.๒ บันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	-	/	/	/	/
๒.๒ การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒.๒.๑ แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนา แบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐-Degree Feedback)	-			/	/
๒.๓ การพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching)	๒.๓.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring)	๒๐๐,๐๐๐		/		
	๒.๓.๒ พัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน	-			/	/

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒.๔ การพัฒนาหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ.การบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)	๒.๔.๑ แผนงานจัดทำหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ.การบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)	-			/	/
๒.๕ การจัดทำหลักสูตรอบรมผ่านระบบ E-learning	๒.๕.๑ แผนงานพัฒนาหลักสูตรอบรม ผ่านระบบ E-learning	-				/
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย		๑,๓๐๐,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐
๓.๑ การพัฒนาบุคลากรด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล	๓.๑.๑ โครงการเสริมสร้างความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม ตามมาตรฐานสากล	๕,๐๐๐			/	/
๓.๒ การพัฒนารอบความคิดเชิงพัฒนา	๓.๒.๑ กิจกรรมการพัฒนารอบความคิดเชิงพัฒนา	-	/	/	/	/
๓.๓ การเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร"การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน"	๕,๐๐๐	/		/	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๓.๓ การเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)	๓.๓.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) สู่การเป็นผู้อำนวยการ”	๕,๐๐๐			/	
	๓.๓.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร	๗๐๐,๐๐๐				/
	๓.๓.๔ โครงการความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๕,๐๐๐		/		/
	๓.๓.๕ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานอภิบาลและการพินิจ	๒๕๐,๐๐๐			/	/
	๓.๓.๖ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรยุทธวิธีการตรวจค้นและการระงับเหตุฉุกเฉิน	๓๐๐,๐๐๐		/	/	
๓.๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓.๔.๑ กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	๕,๐๐๐	/	/	/	
	๓.๔.๒ กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๕,๐๐๐	/	/	/	/
๓.๕ การพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาดตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเติบโตในสายงาน	๓.๕.๑ แผนงานพัฒนาบุคลากรตามความก้าวหน้าในอาชีพ	๕,๐๐๐	/	/	/	/

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๓.๕ การพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเติบโตในสายงาน (ต่อ)	๓.๕.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์	๕,๐๐๐	/	/	/	
	๓.๕.๓ กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ	๕,๐๐๐	/	/	/	
๓.๖ การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อก้าวสู่ Digital Thailand ๔.๐	๓.๖.๑ โครงการให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความมั่นคงปลอดภัยและพัฒนาบุคลากรสู่ Digital Thailand ๔.๐ (Digital Literacy)	๕,๐๐๐			/	
๔. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		-	-	-	-	-
๔.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	๔.๑.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสาร ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	-	/	/	/	/
๔.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM Workshop)	๔.๒.๑ กิจกรรมการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)	-			/	/
	๔.๒.๒ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM Workshop)	-	/	/	/	/

บทที่ ๔

การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล

๑. การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ

๑.๑ การถ่ายทอดไปยังแผนพัฒนาบุคลากร รายปี เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสำเร็จ ลู่ล่งจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรฯ ระยะ ๕ ปี ออกมาเป็นแผนพัฒนาบุคลากรฯ รายปี ทั้งในส่วนของเป้าหมาย แผนการพัฒนารายเรื่องแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมที่ควรผลักดัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑.๒ การถ่ายทอดแผนไปสู่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนแผนให้ประสบความสำเร็จ ในการถ่ายทอดแผนการพัฒนาสู่ระดับหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ผ่าน website ของหน่วยงาน และ Intranet

๒. การติดตามประเมินผลและการรายงานแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การติดตามผลการดำเนินงาน ติดตามผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ระยะปี พ.ศ.๒๕๗๐ เพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด โดยดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปี และสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปี เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

๒.๒ การรายงานตามแบบฟอร์มการรายงาน และติดตามผล จัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายเดือน ต่อผู้บริหาร (รายงานผลทุกวันที่ ๕ ของทุกเดือน) รายครึ่งปีงบประมาณ (รายงานผลต้นเดือนเมษายน) และประจำปีสิ้นเดือนกันยายนของปีงบประมาณ (รายงานผลต้นเดือนตุลาคม) โดยการรายงานผลทั้งในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัด โครงการ และนำผลสรุปการประเมินฯ มาปรับใช้ในการประชุมทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปีเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์โดยกำหนดดำเนินการในทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น และรายงานผลการดำเนินงาน ยัง สำนักงาน ก.พ.

บรรณานุกรม

- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (๒๕๖๖). แผนปฏิบัติการดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
from. <http://www๒.djop.go.th/app/download/upload/download-๔-๑๕๗๗๑๗๑๖๖๙.pdf>
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (๒๕๖๖). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. from. <http://www๒.djop.go.th/app/download/upload/download-๔-๑๕๗๗๑๗๑๖๖๙.pdf>
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (๒๕๔๔). คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร. พี.เอ.อี.พี.วิง.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน (มปป) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๒๕๖๖-๒๕๗๐). สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(มปป).หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓. from. <https://www.opdc.go.th>

ภาคผนวก ก

ตารางที่ ๙ ตารางแสดงโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๑	งานสัมมนา Moving Government Forward, The Future Belongs in the Cloud	ผู้อำนวยการ	๑
๒	งานเสวนา Policy Innovation Exchange ครั้งที่ ๓ ภายใต้หัวข้อ “คิด นโยบายแนวใหม่ ในโลกที่ซับซ้อน : แนวคิดเชิงระบบและประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Reimagine Policymaking : System Approach and People-Centered Design)”	ผู้ตรวจราชการ นักวิชาการอบรมฯ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๔
๓	หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง (บรท.)	ผู้อำนวยการ	๖
๔	กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับระดับเชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการฯ (THNCA Cyber Academy Day : Cybersecurity Workforce Community Networking ครั้งที่ ๖	นักวิชาการอบรมฯ	๒
๕	โครงการชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในหัวข้อ "จิตบำบัด : แนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ" ระยะที่ ๓ Art therapy for Adolescence with Depression concern	นักจิตวิทยา	๑
๖	โครงการ “ส่งเสริมระบบสาธารณสุขในเรือนจำ” ครั้งที่ ๓	พยาบาล	๔
๗	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมระบบสาธารณสุขในเรือนจำ รุ่นที่ ๔/๒	พยาบาล	๔
๘	โครงการอบรมสัมมนาหลักสูตร “เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน”	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒
๙	หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒
๑๐	หลักสูตร "ตลาดทุนสำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ" รุ่นที่ ๑	ผู้ตรวจราชการ	๒
๑๑	งานสัมมนาและนิทรรศการเศรษฐกิจดิจิทัล “THAILAND ๔.๐ประเทศไทยไปไกลกว่าที่คิด : THAILAND ๔.๐ THE FUTURE AND BEYOND”	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๒
๑๒	โครงการยกระดับการบริการสู่มาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก GECC	ข้าราชการทุกระดับ พนักงานราชการ	๑๕๑

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๑๓	หลักสูตรอบรมสร้างวิทยากรตัวคุณในการปลูกฝังวิธีคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ภายใต้โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิทยากร ตัวคุณในการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและ ผลประโยชน์ส่วนรวม	นักทรัพยากรบุคคล	๑
๑๔	โครงการการขับเคลื่อนค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index) ของประเทศไทยสู่ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ (กิจกรรมการสัมมนาเพื่อขับเคลื่อน การประเมินความเสี่ยงการทุจริตเชิงนโยบายในการ ดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)	พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการพัสดุ	๒
๑๕	การอบรมแนวทางการจัดทำงบประมาณภายใต้แผนงาน บูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	อำนวยการ นักวิชาการอบรมฯ	๒
๑๖	การอบรมปฏิบัติธรรมในหลักสูตร "กลับมารู้สึกตัว" ครั้งที่ ๒	บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ	๑๐๔
๑๗	โครงการ "การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์"	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒
๑๘	การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการการปรับแต่งเว็บไซต์ ระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑
๑๙	โครงการสัมมนา เรื่อง "การขับเคลื่อนการพัฒนากฎหมาย กระบวนการยุติธรรม และสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย"	พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมฯ	๕
๒๐	การประชุมวิชาการนานาชาติ ครั้งที่ ๒ และการประชุม วิชาการสมาคมนักจิตวิทยาคลินิกไทย ครั้งที่ ๔๖	นักจิตวิทยา	๑๒
๒๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วย การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ และความเสี่ยงและข้อควรระวังสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการ จัดซื้อจัดจ้าง” รุ่นที่ ๓	ผู้อำนวยการ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๓
๒๒	ระบบจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (ISO/IEC ๒๗๐๐๑) สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๓

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๒๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ให้ สามารถเป็นผู้จัดการเรียนรู้	นักวิชาการอบรมฯ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์	๔๕
๒๔	งานสัมมนาประชาสัมพันธ์เปิดตัว (Kick off) โครงการพัฒนา แพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Government Platform for PDPA Compliance: GPPC)	นักจัดการงานทั่วไป	๑
๒๕	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการ ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	นักจัดการทั่วไป พนักงานคุมประพฤติ พนักงานธุรการ นักวิเคราะห์ฯ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๑
๒๖	ประชุมสัมมนาโครงการวิเคราะห์และปรับกระบวนการ ทำงาน (Re-Process) และจัดทำระบบต้นแบบ (Prototype) เพื่อการบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	นักวิเคราะห์ฯ	๒
๒๗	การเสวนา "ว่าด้วยคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาของกระทรวง ยุติธรรม ครั้งที่ ๓"	นักสังคม พนักงานคุมประพฤติ	๖
๒๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับผลคะแนนการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม	พนักงานคุมประพฤติ นิติกร	๑๑
๒๙	สัมมนาเครือข่าย TO BE NUMBER ONE เพื่อชี้แจงระบบ การบันทึก รวบรวม และรายงานข้อมูลของฐานข้อมูล โครงการ TO BE NUMBER ONE	พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์	๔๐
๓๐	การสัมมนา "เส้นทางสู่องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๖ ประเภทองค์กรภาครัฐ"	บุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง	๒๑๔
๓๑	หลักสูตร "บุคลิกภาพในงานราชการศิลปะการวางตนของ คนทำงาน ศิลปะการพูด การเป็นพิธีกรและการจัดพิธีการ อย่างมืออาชีพ" รุ่นที่ ๒	ผู้อำนวยการ	๑
๓๒	การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอม ภายใต้โครงการศูนย์ ประสานงานและแก้ไขปัญหาลวงข่าวปลอม (Anti Fake News Center) ประจำปี ๒๕๖๖	นิติกร นักประชาสัมพันธ์	๓

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๓๓	งานสัมมนาวิชาการ เรื่อง "สารสนเทศดิจิทัล : ความท้าทาย ในงานห้องสมุดจดหมายเหตุ และพิพิธภัณฑ์"	บรรณารักษ์	๒
๓๔	งานสัมมนาในหัวข้อ "ROI-SROI สำหรับการประเมินงาน บริหารจัดการและทรัพยากรมนุษย์"	นิติกร นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล	๑๒
๓๕	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการ ดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์	พนักงานคุมประพฤติ	๓
๓๖	การอบรมเชิงปฏิบัติการ "การใช้งานระบบข้อมูลสารสนเทศ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (ระบบ NRIIS) ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖"	นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมฯ	๒
๓๗	การประชุมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนการถ่ายโอนงานหรือ กิจกรรมของส่วนราชการให้ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นร่วม ดำเนินการหรือดำเนินการแทน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ นักจัดการงานทั่วไป	๕
๓๘	การอบรมออนไลน์ เรื่อง การบริหารจัดการระบบสถิติ ประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕	นักวิชาการสถิติ	๑
๓๙	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยใน กระบวนการยุติธรรม รุ่นที่ ๗ (ศวธ.๗)	นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๕
๔๐	การประชุมสัมมนาให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อ สนับสนุนการทำงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๑
๔๑	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักสูตรเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทาง จริยธรรม	พนักงานคุมประพฤติ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน นิติกร	๖
๔๒	การอบรมทักษะการเป็นวิทยากรอบรมการเลี้ยงลูกเชิงบวก ด้วยหลักสูตรเน็ตป้าม้า ขั้นที่ ๓ (step ๓)	นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานคุมประพฤติ	๒๐

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๔๓	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๘	สถาปนิก	๑
๔๔	หลักสูตรนักบริหารป้องกันและปราบปรามยาเสพติดระดับต้น (นบต.ปปส.) รุ่นที่ ๑๕	นักจิตวิทยา	๑
๔๕	การอบรมในหัวข้อ "การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. กบข. ด้าน สมาชิก"	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี นักทรัพยากรบุคคล	๒
๔๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ A๑ หลักสูตร เตรียมความพร้อม รุ่นที่ ๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการอบรมฯ	๕
๔๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อม รุ่นที่ ๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
๔๘	กิจกรรมการให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	พนักงานคุมประพฤติ นักทรัพยากรบุคคล	๓
๔๙	การสัมมนาทางวิชาการในงานสัปดาห์วิชาการศาลปกครอง เนื่องในโอกาสครบรอบ ๒๒ ปี ศาลปกครอง	พนักงานคุมประพฤติ นิติกร	๓
๕๐	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้าน การเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓
๕๑	การฝึกอบรมการจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลให้ เป็นดิจิทัล (Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูล ภาครัฐ (Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการสถิติ เจ้าหน้าที่สนับสนุน ระบบสารสนเทศ	๖
๕๒	การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ "คดีปกครองเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลภาครัฐ"	พนักงานคุมประพฤติ นิติกร เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๕๓	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Accessibility) ในหลักสูตรผู้ผลิตสื่อและเผยแพร่เนื้อหา รุ่นที่ ๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑
๕๔	การฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน License C ประจำปี ๒๕๖๖	นักวิชาการอบรมฯ	๑
๕๕	การฝึกอบรมโครงการพัฒนาบริการโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยด้านดิจิทัล (Infrastructure and Security) กิจกรรม บริการระบบคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service : GDCC) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีฯ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการสถิติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘
๕๖	งานสัมมนา PDPA Going Forward	นักวิเคราะห์ฯ นักวิชาการเงินและบัญชี	๒
๕๗	การเสวนาทางวิชาการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ในหัวข้อเรื่อง "๑๓๒ ปี กระทรวงยุติธรรม ก้าวต่อไปสู่การเป็นศูนย์กลางการบริหารงานยุติธรรมของประเทศ"	พนักงานคุมประพฤติ นิติกร นักวิชาการอบรมฯ นักสังคมสงเคราะห์	๑๘
๕๘	การอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล ใช้ และจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ เพื่อให้ความรู้แก่หน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒
๕๙	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๑	นักวิชาการเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล	๒
๖๐	การอบรมระบบการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ	นักจิตวิทยา พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมฯ นักสังคมสงเคราะห์ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ	๖๑
๖๑	หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ ๑๐	ผู้บริหาร	๑

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๖๒	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการอนวัติมาตรฐานและ บรรทัดฐานระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการ ยุติธรรม (ICPCJ)	ผู้อำนวยการ	๑
๖๓	โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ ๑	นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
๖๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อ จัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง แบบออนไลน์ รุ่นที่ ๑	นักวิชาการอบรมฯ นักวิชาการพัสดุ	๒
๖๕	โครงการจัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์รางวัลองค์กรที่มีความ เป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้อำนวยการ พนักงานคุมประพฤติ	๒
๖๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบประเมินความเสี่ยง The Short – Term Assessment of Risk and Treatability (START)	นักจิตวิทยา	๗
๖๗	การอบรมหลักสูตร "กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์กับ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาเด็กและเยาวชน"	นักสังคมสงเคราะห์ นักวิเคราะห์ฯ	๒
๖๘	โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นกฎหมายลำดับรองที่ออก ตามความในพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕	พนักงานคุมประพฤติ	๑
๖๙	โครงการเสริมสร้างให้หน่วยงานของรัฐรักษาวินัยการเงินการ คลังของรัฐ	ผู้อำนวยการ นักวิชาการเงินและบัญชี	๓
๗๐	หลักสูตรการจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร รุ่นที่ ๔	นักประชาสัมพันธ์	๑
๗๑	การสัมมนาทางวิชาการผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินโครงการวิจัย กระบวนการยุติธรรมกับการจัดการภาวะวิกฤติเพื่อสร้าง ความยุติธรรมถ่วงน้ำหนักและเท่าเทียม : การสำรวจสถิติ อาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายหลังภาวะวิกฤติ	ผู้เชี่ยวชาญ นักสังคมสงเคราะห์	๓

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๗๒	การอบรม เรื่อง แนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงาน ภาครัฐในการเป็นระบบราชการ	นักวิเคราะห์ฯ	๕
๗๓	โครงการการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านประสาทจิตวิทยา ยาเสพติด (Addiction Neuropsychology)	นักจิตวิทยา	๑
๗๔	หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้ตรวจราชการ	๑
๗๕	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของ ข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และผู้เกษียณ	๑๓๙
๗๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	นักวิชาการอบรมฯ นักวิเคราะห์ฯ	๒
๗๗	การฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตซอล “FA Thailand Futsal Introductory Coaching Course”	ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมฯ	๔
๗๘	หลักสูตร การเขียนรายงานการตรวจสอบทุจริต Audit Report Writing – Fraud Case	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี	๓
๗๙	การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและ GCC ๑๑๑๑ ปี ๒๕๖๖	นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ	๒
๘๐	หลักสูตรการบำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติดสำหรับ พยาบาลวิชาชีพ รุ่นที่ ๒	พยาบาล	๑
๘๑	การสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบายและ แผนปฏิบัติการว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) และการประชุมประชาคมไซเบอร์ แห่งชาติ	นักวิชาการอบรมฯ	๑
๘๒	โครงการพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์ฯ เจ้าหน้าที่สนับสนุนระบบ สารสนเทศ	๗

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๘๓	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	นักจัดการทั่วไป	๒
๘๔	การอบรมหลักสูตร "อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ความสามารถทางนวัตกรรม สำหรับกลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ภาครัฐ และเอกชน รุ่นที่ ๕"	นักจิตวิทยา	๑
๘๕	การอบรมการให้ความรู้แก่หน่วยงานภาครัฐ ในการตั้งค่าและ ตรวจสอบการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัย	นักประชาสัมพันธ์	๑
๘๖	การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายปกครองให้กับ เจ้าหน้าที่ของรัฐและถ่ายทอดผ่านระบบ Streaming ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงานคุมประพฤติ นิติกรเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓
๘๗	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	เจ้าพนักงานธุรการ นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๔
๘๘	การสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและ เสริมสร้างความ เข้มแข็งเครือข่ายการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ	ผู้อำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล	๓
๘๙	การฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	นิติกร	๑
๙๐	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการใช้แรงงาน เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	นักสังคมสงเคราะห์	๑
๙๑	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO)	นักวิชาการสถิติ	๑
๙๒	การสัมมนาทางวิชาการเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุด ในกระบวนการยุติธรรมแบบ Online ภายใต้โครงการความ ร่วมมือระหว่างห้องสมุดหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	บรรณารักษ์	๑
๙๓	โครงการ การออกแบบระบบบริหารผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ของหน่วยงาน	ผู้เชี่ยวชาญ นักสังคมสงเคราะห์	๒
๙๔	หลักสูตร นักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรภาครัฐ (PR Change Agent Project)	นักประชาสัมพันธ์	๑

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๙๕	การจัดอบรม/สัมมนาให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และถ่ายทอดผ่านระบบ Streaming ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงานคุมประพฤติ	๑
๙๖	การสัมมนาสาธารณะ และรับฟังการนำเสนอแผนยุทธศาสตร์กระบวนการยุติธรรมในหลักสูตร "ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง" รุ่นที่ ๒๗	ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ	๒
๙๗	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	นักวิเคราะห์	๒
๙๘	กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแลกเปลี่ยนสถิติตามมาตรฐาน SDMX	นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒
๙๙	โครงการอบรมเทคนิคการเป็นล่าม (แบบพูดตาม)	พนักงานคุมประพฤตินัก วิเทศสัมพันธ์	๒
๑๐๐	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ "สานสัมพันธ์เครือข่ายภาครัฐ GCC ๑๑๑๑ ประจำปี ๒๕๖๖"	นักจัดการงานทั่วไป	๒
๑๐๑	โครงการพัฒนาพลเมืองดิจิทัลเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะด้วย STEM, Coding, IoT และ AI	นักวิชาการอบรมฯ	๖
๑๐๒	โครงการ "กระบวนการยุติธรรมยุติธรรม ๕G เพื่อพัฒนานวัตกรรมการป้องกันอาชญากรรมในสถานการณ์วิกฤติในประเทศไทย : สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นกรณีศึกษา	นักจิตวิทยา พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมฯ นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิเคราะห์	๘
๑๐๓	สัมมนา เรื่อง คลายปมปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (ส่วนกลาง)	นักวิชาการอบรมฯ นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๑
๑๐๔	สัมมนาโครงการจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data catalog) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านช่องทาง Facebook live / YouTube live	นักวิเคราะห์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๑๐๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานตามข้อกำหนดและเกณฑ์มาตรฐานให้กับสถานพยาบาลยาเสพติดและสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามประมวลกฎหมายยาเสพติดทั่วประเทศ	พยาบาล นักวิชาการเงินและบัญชี	๔

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก			
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร/สัมมนา	ตำแหน่ง/ระดับ ที่เข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)
๑๐๖	หลักสูตรนักบริหารสิทธิมนุษยชนระดับสูง	ผู้บริหาร	๑
๑๐๗	หลักสูตรนักบริหารสิทธิมนุษยชนระดับกลาง	พยาบาล นักวิชาการอบรมฯ	๓
๑๐๘	ขอเชิญเข้าร่วมอบรมสัมมนา "ถอดรหัสแผนปฏิบัติการโลสู่ การดำเนินงานควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในประเทศไทย	ผู้อำนวยการ พยาบาล	๒
๑๐๙	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๙๘	ผู้อำนวยการ	๑
๑๑๐	หลักสูตร “ผู้บริหารงานยุติธรรมระดับต้น (บต.)” รุ่นที่ ๓๑ (รูปแบบผสมผสาน)	นักวิชาการอบรมและฝึก วิชาชีพ นักจิตวิทยา	๘
รวม			๑,๑๒๑

ปัญหา/อุปสรรค

การอบรมแบบ Online อบรมที่ทำงาน ซึ่งต้องทำงานอื่นทั้งในสำนักงานและงานนอกทำให้การอบรมได้ไม่เต็มที่

ข้อเสนอแนะ

- ควรทำสื่อให้เข้าใจง่ายประกอบการบรรยายในเรื่องเฉพาะทางเพื่อเชื่อมโยงความสำคัญส่งต่อการผลักดันไปสู่นโยบายต่อไป
- วิทยากรนำข้อขัดข้องในงานมาแชร์ประสบการณ์ให้รับทราบ ทำให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น
- ควรให้เจ้าหน้าที่หรือหัวหน้าส่วนอื่นๆ ได้เข้าร่วมการอบรมอย่างทั่วถึงเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ควรให้มีผู้เข้าร่วมโครงการจากหลายๆ หน่วยงาน เนื่องจากจะได้ทราบปัญหาและแนวทางการพัฒนาให้หลากหลายมุมมอง
- มีการจัดโครงการพัฒนาเป็นประจำทุกปี และต่อเนื่องตามความเหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติและผู้บริหารเข้าใจเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่สามารถพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
- ควรมีการต่อยอดในแนวทางการพัฒนา ทั้งในด้านองค์กร บุคลากร และทรัพยากร เพื่อเป็นการสร้างแรงผลักดันให้องค์กรและบุคลากรสามารถก้าวไปสู่องค์กรต้นแบบและพัฒนาสังคมที่ดีต่อไป
- ควรมีการจัดอบรมในเรื่องอื่นๆ อีกที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาตนเองเพื่อเด็กและเยาวชนและชี้ทาง/กระตุ้นให้บุคลากรรู้ถึงทางก้าวหน้าของงานตนเอง

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้จัดทำแผน

- | | |
|----------------------------------|--|
| ๑. นายเชาว์ รักษ์นิ่ม | ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครนายก
รักษาการราชการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน |
| ๒. นายตะวัน ทศนาจรัสกุล | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| ๓. นางสาวสุภาภรณ์ ผลบุญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๔. นางสาวธนันท์ จริยะเลอพงษ์ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๕. นางสาวจิรัชยา พรานฟาน | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๖. นางสาวกัญจน์ภัทร ฐามาธิพนันท์ | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๗. นางสาวธนวรรณ โพธิ์ศรี | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๘. นางสาวธันยชนก ธนเลิศพานิช | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๙. นางสุปรียา เขียวประดิษฐ์ | เจ้าพนักงานธุรการ |

ภาคผนวก ค

รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของแต่ละโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๑	การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการการปรับแต่งหน้าเว็บไซต์ระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน	๐	๐	วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้การปรับแต่ง หน้าเว็บไซต์
๒	การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและ GCC ปี ๒๕๖๖ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการดเพิ่ม สิทธิภาพการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน
๓	การประชุมวิชาการนานาชาติ ครั้งที่ ๒ และการประชุมวิชาการสมาคมนักจิตวิทยาคลินิกไทย ครั้งที่ ๔๖ (ส่วนกลาง)	๒๙,๐๐๐.๐๐	๒๙,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้กับงานวิชาการ ด้านจิตวิทยาคลินิก
๔	การประชุมวิชาการนานาชาติ ครั้งที่ ๒ และการประชุมวิชาการสมาคมนักจิตวิทยาคลินิกไทย ครั้งที่ ๔๖ (ส่วนภูมิภาค)	๗,๐๐๐.๐๐	๗,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้กับงานวิชาการ ด้านจิตวิทยาคลินิก
๕	การประชุมสัมมนาการมอบนโยบายและแนวทางการจัดท่างบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้นโยบายและ แนวทางการจัดท่างบประมาณ รายจ่าย
๖	การประชุมสัมมนาให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อสนับสนุนการทำงานของกลุ่ม พัฒนาระบบบริหาร ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้และถ่ายทอด ประสบการณ์เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของกลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
๗	การประชุมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนการถ่ายโอนงานหรือกิจกรรมของ ส่วนราชการให้ ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นร่วมดำเนินการหรือดำเนินการแทน (กิจกรรมครั้งที่ ๑) ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การขับเคลื่อน การถ่ายโอนงาน
๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนการถ่ายโอนงานหรือกิจกรรมของ ส่วนราชการให้ ภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นร่วมดำเนินการหรือดำเนินการแทน (กิจกรรมที่ ๒) ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การขับเคลื่อน การถ่ายโอนงาน
๙	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ให้สามารถเป็นผู้จัดการเรียนรู้	๐	๐	วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรเป็นผู้จัดการเรียนรู้
๑๐	การฝึกอบรมการจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๔ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การจัดทำตัวชี้วัด

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๑๑	การฝึกอบรมการจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อ การขึ้นชุดข้อมูลและการจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้พร้อมใช้ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การจัดทำตัวชี้วัด
๑๒	การฝึกอบรมการจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อ การลงทะเบียนชุดข้อมูล ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การจัดทำตัวชี้วัด
๑๓	การฝึกอบรมการจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อ การวิเคราะห์สารสนเทศ (Visualization Dashboard) ด้วย Power BI ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การจัดทำตัวชี้วัด
๑๔	การฝึกอบรมการจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อ การใช้ประโยชน์ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การจัดทำตัวชี้วัด
๑๕	การฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตซอล FA Thailand Futsal Introductory Coaching Course ๒๕๖๖	๖,๐๗๐.๐๐	๖,๐๗๐.๐๐	วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ , วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตซอล
๑๖	การฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน License C ประจำปี ๒๕๖๖ ๒๕๖๖	๒,๑๒๐.๐๐	๒,๑๒๐.๐๐	วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้พัฒนาเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน
๑๗	การฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีสมรรถนะด้านการเงินการคลัง
๑๘	การฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ประจำปีงบประมาณ ๑ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การดำเนินการทางวินัย
๑๙	การฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ประจำปีงบประมาณ ๒ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้การดำเนินการทางวินัย
๒๐	การฝึกอบรมเครือข่ายบอร์ดเกม (จับคนผิด Justice Game) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ๑ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๒๑	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนิน การทางวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์ (ช่วงที่ ๑) ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๒๒	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนิน การทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ (ช่วงที่ ๒) ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการดำเนิน การทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์
๒๓	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนิน การทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ (ช่วงที่ ๓) ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการดำเนิน การทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์
๒๔	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO)	๐	๐	วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
๒๕	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO)	๐	๐	วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
๒๖	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) ครั้งที่ ๓,๔, และ ๕ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ , วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ , วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
๒๗	การฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ B๑ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น ๒๕๖๖	๒,๖๐๐.๐๐	๒,๖๐๐.๐๐	วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องมาตรฐาน วิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์
๒๘	การฝึกอบรมโครงการพัฒนาบริการโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยด้านดิจิทัล (Infrastructure and Security) กิจกรรม บริการระบบคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service : GDCC) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องโครงสร้าง พื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัย ด้านดิจิทัล
๒๙	การสัมมนา เส้นทางสู่องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๖ ประเภทองค์กร ภาครัฐ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่ององค์กร ต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน
๓๐	การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ คดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องคดีปกครอง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ
๓๑	การสัมมนาทางวิชาการผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินโครงการวิจัยกระบวนการยุติธรรมกับการ จัดการภาวะวิกฤติเพื่อสร้างความยุติธรรมถ้วนหน้าและเท่าเทียม : การสำรวจสถิติ อาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายหลังภาวะวิกฤติ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องกระบวนการ ยุติธรรมกับการจัดการภาวะ วิกฤติเพื่อสร้างความยุติธรรมถ้วน หน้าและเท่าเทียม

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๓๒	การสัมมนาทางวิชาการในงานสัปดาห์วิชาการศาลปกครอง เนื่องในโอกาสครบรอบ ๒๒ ปี ศาลปกครอง ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องวิชาการ ศาลปกครอง
๓๓	การสัมมนาออนไลน์ เรื่อง การประชุมถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติของสิงคโปร์เพื่อการพัฒนาองค์กร ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการประชุม ถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติของ สิงคโปร์เพื่อการพัฒนาองค์กร
๓๔	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๓๕	การสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบายและแผนปฏิบัติการว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) และการประชุมประชาคมไซเบอร์แห่งชาติ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องนโยบาย และแผนปฏิบัติการว่าด้วยการ รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
๓๖	การอบรม เรื่อง แนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐใน การเป็นระบบราชการ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ - ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง แนว ทางการประเมินสถานะของ หน่วยงานภาครัฐ
๓๗	การอบรมทักษะการเป็นวิทยากรอบรมการเลี้ยงลูกเชิงบวกด้วยหลักสูตรเน็ตป้าม้า ขั้นที่ ๓ (step ๓)	๐	๐	วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องวิทยาการ อบรมการเลี้ยงลูกเชิงบวกด้วย หลักสูตรเน็ตป้าม้า
๓๘	การอบรมปฏิบัติธรรมในหลักสูตร กลับมารู้สึกตัว ครั้งที่ ๒ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
๓๙	การอบรมระบบการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ภายใต้โครงการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งหมด ๓ หลักสูตร	๐	๐	วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง ประสิทธิภาพการป้องกันการ ทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ
๔๐	การอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล ใช้ และจัดหาประโยชน์ที่ ราชพัสดุ เพื่อให้ ความรู้แก่หน่วยงานราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การ ปกครอง ดูแล ใช้ และจัดหา ประโยชน์ที่ ราชพัสดุ

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๔๑	การอบรมหลักสูตร กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์กับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาเด็กและเยาวชน ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์กับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาเด็กและเยาวชน
๔๒	การอบรมออนไลน์ เรื่อง การบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย
๔๓	การอบรมเชิงปฏิบัติ เรื่อง การส่งเสริมระบบสาธารณสุขในเรือนจำ รุ่นที่ ๔/๒ ๒๕๖๖	๑,๐๘๐.๐๐	๑,๐๘๐.๐๐	วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการส่งเสริมระบบสาธารณสุขในเรือนจำ
๔๔	การอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและ นวัตกรรมแห่งชาติ (ระบบ NRIS) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องระบบ NRIS
๔๕	การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอม ภายใต้โครงการศูนย์ประสานงานและแก้ไขปัญหาข่าวปลอม (Anti Fake News Center) ประจำปี ๒๕๖๖ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอม
๔๖	การอบรมแนวทางการจัดทำงบประมาณ ภายใต้แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๐	๐	วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง แนวทางการจัดทำงบประมาณ ภายใต้แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
๔๗	การอบรมในหัวข้อ การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. กบข. ด้านสมาชิก ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง พ.ร.บ. กบข. ด้านสมาชิก
๔๘	การเสวนา "ว่าด้วยคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาของกระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ ๓" ๒๕๖๖ ๓	๐	๐	วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านกระบวนการยุติธรรม
๔๙	การเสวนาทางวิชาการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ในหัวข้อเรื่อง ๑๓๒ ปี กระทรวงยุติธรรม ก้าวต่อไปสู่การเป็นศูนย์กลางการบริหารงานยุติธรรมของประเทศ	๐	๐	วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านกระบวนการยุติธรรม
๕๐	กิจกรรม ในหัวข้อ คนภาครัฐมิติใหม่ มองไกล ปรับตัวไว ด้วยทักษะ แห่งอนาคต	๐	๐	วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องภาครัฐมิติใหม่ มองไกล ปรับตัวไว ด้วยทักษะ แห่งอนาคต

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๕๑	กิจกรรมการอบรมสร้างวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ภายใต้โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม	๐	๐	วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิทยากรตัวคูณ
๕๒	กิจกรรมการให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
๕๓	กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับระดับ เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการฯ (THNCA Cyber Academy Day : Cybersecurity Workforce Community Networking ครั้งที่ ๖	๐	๐	วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
๕๔	งานการประชุมสัมพันธ์ กสจ. พบสมาชิก และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กสจ. ๒๕๖๖ ๑	๑,๔๖๔.๐๐	๑,๔๖๔.๐๐	วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง กสจ. พบสมาชิก และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กสจ.
๕๕	งานสัมมนา PDPA Going Forward ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง PDPA Going Forward
๕๖	งานสัมมนาวิชาการ เรื่อง สารสนเทศดิจิทัล : ความท้าทายในงานห้องสมุดจดหมายเหตุ และพิพิธภัณฑ์	๐	๐	วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง สารสนเทศดิจิทัล : ความท้าทายในงานห้องสมุดจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์
๕๗	งานสัมมนาและนิทรรศการเศรษฐกิจดิจิทัล “THAILAND ๔.๐ ประเทศไทยไปไกลกว่าที่คิด : THAILAND ๔.๐ THE FUTURE AND BEYOND”	๐	๐	วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง เศรษฐกิจดิจิทัล
๕๘	งานสัมมนาในหัวข้อ ROI-SROI สำหรับการประเมินงานบริหารจัดการและทรัพยากรมนุษย์	๐	๐	วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง ROI-SROI
๕๙	งานเสวนา Policy Innovation Exchange ครั้งที่ ๓ ภายใต้หัวข้อ “คิด นโยบายใหม่ ในโลกที่ซับซ้อน : แนวคิดเชิงระบบและประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Reimagine Policymaking : System Approach and People-Centered Design)”	๐	๐	วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง Policy Innovation Exchange
๖๐	ประชุมคณะทำงานเฉพาะประเด็น ด้านการบำบัดและนำผู้ที่มีแนวคิดสุดโต่งที่นิยมความรุนแรงกลับคืนสู่สังคม (Thematic working group on Rehabilitation and reintegration) ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ๒๕๖๖	๑,๐๐๐.๐๐	๑,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องทำงานเฉพาะประเด็น ด้านการบำบัดและนำผู้ที่มีแนวคิดสุดโต่งที่นิยมความรุนแรงกลับคืนสู่สังคม

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๖๑	ประชุมเชิงวิชาการ หัวข้อ Comparative Approach to a Culture of Lawfulness	๙,๐๐๐.๐๐	๙,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง Comparative Approach to a Culture of Lawfulness
๖๒	พื้นฐานการตรวจสอบระบบสารสนเทศสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน (Information systems audit foundation for internal auditor)	๔,๓๕๐.๐๐	๔,๓๕๐.๐๐	วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง ระบบสารสนเทศสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน
๖๓	ระบบจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (ISO/IEC ๒๗๐๐๑) สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน	๘,๗๐๐.๐๐	๘,๗๐๐.๐๐	วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องระบบจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ
๖๔	สัมมนาทางวิชาการเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุดในกระบวนการยุติธรรมแบบ Online ภายใต้โครงการความร่วมมือระหว่างห้องสมุดหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	๐	๐	วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุด
๖๕	สัมมนาสาธารณะ และรับฟังการนำเสนอแผนยุทธศาสตร์กระบวนการยุติธรรมในหลักสูตร	๐	๐	วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการนำเสนอแผนยุทธศาสตร์
๖๖	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจการภาครัฐ
๖๗	สัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ	๐	๐	วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ , วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ , วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจการภาครัฐ
๖๘	สัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ	๐	๐	วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจการภาครัฐ
๖๙	สัมมนาโครงการจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data catalog) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ
๗๐	สัมมนาให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และถ่ายทอดผ่านระบบ Streamning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหัวข้อ	๐	๐	วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการระบบ Streamning
๗๑	หลักสูตร "บุคลิกภาพในงานราชการศิลปะการวางตนของคนทำงาน ศิลปะการพูด การเป็นพิธีกรและการจัดพิธีการอย่างมืออาชีพ" รุ่นที่ ๒	๙๙๙.๐๐	๙๙๙.๐๐	วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องบุคลิกภาพในงานราชการศิลปะการวางตนของคนทำงาน
๗๒	หลักสูตร การจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร รุ่นที่ ๔	๖,๐๐๐.๐๐	๖,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ - ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๗๓	หลักสูตร ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง) รุ่นที่ ๒	๐	๐	วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
๗๔	หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง (ยธก.)	๐	๐	วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง
๗๕	หลักสูตรการบำบัดรักษาผู้ใช้ยาและสารเสพติดสำหรับพยาบาลวิชาชีพ รุ่นที่ ๒	๕,๕๐๘.๐๐	๕,๕๐๘.๐๐	วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การบำบัดรักษาผู้ใช้ยาและสารเสพติดสำหรับพยาบาลวิชาชีพ
๗๖	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๘ ๒๕๖๖ ๑	๐	๐	วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย
๗๗	หลักสูตรการเขียนรายงานการตรวจสอบ ทุจริต Audit Report Writing-Fraud Case	๙,๓๐๙.๐๐	๙,๓๐๙.๐๐	วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การเขียนรายงานการตรวจสอบ ทุจริต
๗๘	หลักสูตรนักบริหารป้องกันและปราบปรามยาเสพติดระดับต้น(นบต.ปปส.) รุ่นที่ ๑๕	๐	๐	วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องนักบริหารป้องกันและปราบปรามยาเสพติดระดับต้น
๗๙	หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)	๐	๐	วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
๘๐	หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	๐	๐	วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
๘๑	อบรม เรื่อง สิทธิมนุษยชนในการปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม	๐	๐	วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนในการปฏิบัติงาน
๘๒	อบรมทักษะการเป็นวิทยากรอบรมการเลี้ยงลูกเชิงบวกด้วยหลักสูตรเน็ตป้าม่า ระดับที่ ๓ รุ่นที่ ๕	๒๖,๓๑๓.๖๒	๒๖,๓๑๓.๖๒	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องวิทยากรอบรมการเลี้ยงลูกเชิงบวก
๘๓	อบรมทักษะการเป็นวิทยากรอบรมการเลี้ยงลูกเชิงบวกด้วยหลักสูตรเน็ตป้าม่า ระดับที่ ๓ รุ่นที่ ๖	๐	๐	วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องวิทยากรอบรมการเลี้ยงลูกเชิงบวก
๘๔	อบรมปฏิบัติโครงการ การออกแบบระบบบริหารผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน	๐	๐	วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การออกแบบระบบบริหารผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๘๕	อบรมหลักสูตร นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ ๑๐ กรมบัญชีกลาง ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม - ๑ กันยายน ๒๕๖๖	๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๕๐,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง
๘๖	อบรมหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรภาครัฐ (PR Change Agent Project)	๐	๐	วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง นักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรภาครัฐ
๘๗	อบรมหลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยการ ความยุติธรรมในสังคม Crime Prevention รุ่นที่ ๖ (CP๖)	๐	๐	วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยการ ความยุติธรรมในสังคม
๘๘	อบรมหลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course : OCC ประจำปี ๒๕๖๖)	๓๐,๐๐๐.๐๐	๓๐,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม
๘๙	อบรมหลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชนระดับสูง (บสส.) รุ่น ที่ ๑	๒๔๗,๐๐๐.๐๐	๒๔๗,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชนระดับสูง (บสส.)
๙๐	อบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๗๕,๐๐๐.๐๐	๗๕,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องผู้ตรวจราชการระดับกรม
๙๑	อบรมหลักสูตรผู้ตรวจสอบภายใน ตามแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร พื้นฐานการตรวจสอบระบบสารสนเทศสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน	๔,๓๕๐.๐๐	๔,๓๕๐.๐๐	วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการตรวจสอบระบบสารสนเทศ
๙๒	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๖ ๑ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
๙๓	อบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการกระบวนการยุติธรรมยุติธรรม ๕ G เพื่อพัฒนานวัตกรรมการป้องกันอาชญากรรมในสถานการณ์วิกฤติในประเทศไทย : สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นกรณีศึกษา	๐	๐	วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องนวัตกรรมการป้องกันอาชญากรรมในสถานการณ์วิกฤติในประเทศไทย
๙๔	อบรมเชิงปฏิบัติการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ๑ ๒๕๖๖	๐	๐	วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๙๕	โครงการ “จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐”	๕๖,๐๐๐.๐๐	๔๘,๔๗๓.๐๐	วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	มีแผนการพัฒนาบุคลากร (ระยะ ๕ ปี)
๙๖	โครงการ “วิพากษ์แผนการพัฒนาบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” ๒๕๖๖ ๑	๒๖,๘๐๐.๐๐	๒๔,๖๐๐.๐๐	วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ,	มีแผนการพัฒนาบุคลากร (ระยะ ๕ ปี)
๙๗	โครงการ “เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น” (รูปแบบออนไลน์)	๑,๘๐๐.๐๐	๐	วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง การจัดทำ ผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๙๘	โครงการการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านประสาทจิตวิทยาเสพติด (Addiction Neuropsychology) ๒๕๖๖ ๑	๔๕๐.๐๐	๔๕๐.๐๐	วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องประสาท จิตวิทยาเสพติด
๙๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร	๖๖๔,๕๐๐.๐๐	๔๕๒,๖๗๗.๗๐	วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสุข ภาวะองค์กร
๑๐๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติ (DJOP Power UP) ครั้งที่ ๒	๔,๒๓๕.๐๐	๔,๒๓๕.๐๐	วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ , วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการเสนอปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน/การ กำหนดนโยบายของกรม
๑๐๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานตาม ข้อกำหนดและเกณฑ์มาตรฐานให้กับสถานพยาบาลยาเสพติดและสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยา เสพติดตามประมวลกฎหมายยาเสพติดทั่วประเทศ ๑ ๒๕๖๖	๙๔๔.๐๐	๙๔๔.๐๐	วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องข้อกำหนด และเกณฑ์มาตรฐานให้กับ สถานพยาบาลยาเสพติดและ สถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยา เสพติดตาม
๑๐๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติ DJOP POWER UP ๒๕๖๖ ๑	๘,๕๗๕.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐	วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ , วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการเสนอปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน/การ กำหนดนโยบายของกรม
๑๐๓	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน ๒๕๖๖	๕,๕๐๐.๐๐	๕,๕๐๐.๐๐	วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการเงินการคลัง ภาครัฐ
๑๐๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓,๑๒๐.๐๐	๓,๑๒๐.๐๐	วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการเงินการคลัง ภาครัฐ

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๑๐๕	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ๒๕๖๖	๓,๕๑๖.๐๐	๓,๕๑๖.๐๐	วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ
๑๐๖	โครงการฝึกอบรม เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (รูปแบบออนไลน์)	๑๘๐๐	๑๘๐๐	วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๑๐๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "Constructionism Facilitator Coaching" (รุ่น ๑) ๒๕๖๖	๘๖,๔๐๐.๐๐	๔๓,๒๐๐.๐๐	วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง Constructionism Facilitator Coaching
๑๐๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Constructionism Facilitator Coaching (๒ รุ่น) ๒๕๖๖	๘๖,๔๐๐.๐๐	๔๓,๒๐๐.๐๐	วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่อง Constructionism Facilitator Coaching
๑๐๙	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน (DJOP Coaching and Mentoring) ๑ ๒๕๖๖	๒๒๙,๑๑๘.๐๐	๒๒๙,๑๑๘.๐๐	วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน
๑๑๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) สู่การเป็นผู้อำนวยการ” ระหว่างวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒๕๖๖	๔๕๓,๙๐๐.๐๐	๑๘๙,๙๐๐.๐๐	วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพหัวหน้างาน
๑๑๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ และความเสี่ยงและข้อควรระวังสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง” รุ่นที่ ๓	๑๑,๗๐๐.๐๐	๑๑,๗๐๐.๐๐	วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ และความเสี่ยงและข้อควรระวัง
๑๑๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยราชการผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๐,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็น ผู้ช่วยราชการผู้ตรวจราชการ
๑๑๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการอนุวัติมาตรฐานและบรรทัดฐานระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม รุ่นที่ ๒ iCPCJ ๒๕๖๖ ๒	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการอนุวัติมาตรฐานและบรรทัดฐานระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลการใช้จ่าย (บาท)	วันที่จัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน
๑๑๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อม รุ่นที่ ๑ ๒๕๖๖	๒,๔๐๐.๐๐	๒,๔๐๐.๐๐	วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
๑๑๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อม รุ่นที่ ๒ ๒๕๖๖	๘๐๐.๐๐	๘๐๐.๐๐	วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
๑๑๗	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบประเมินความเสี่ยง The Short – Term Assessment of Risk and Treatability (START) ๒๕๖๖	๓,๕๐๐.๐๐	๓,๕๐๐.๐๐	วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องแบบประเมินความเสี่ยง
๑๑๘	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการและหัวหน้างานในการกำกับติดตามด้านการเงินการคลัง ๒๕๖๖	๕,๔๐๐.๐๐	๕,๔๐๐.๐๐	วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ - ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องการกำกับติดตามด้านการเงินการคลัง
๑๑๙	โครงการอบรมสัมมนาหลักสูตร “เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน”	๑,๒๐๐.๐๐	๑,๒๐๐.๐๐	วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องเทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน
๑๒๐	โครงการอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่น ๑๕ (รูปแบบออนไลน์)	๕,๔๐๐.๐๐	๓,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
๑๒๑	โครงการอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่นที่ ๑๖ (รูปแบบออนไลน์)	๕,๔๐๐.๐๐	๓,๐๐๐.๐๐	วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ , วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ,	บุคลากรมีความรู้เรื่องความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
๑๒๒	โครงการอบรมหลักสูตร เพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (Super Productive Leadership) (รูปแบบออนไลน์)	๗,๘๐๐.๐๐	๗,๘๐๐.๐๐	วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ - ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน
๑๒๓	โครงการอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน”	๖,๔๘๐.๐๐	๔,๘๖๕.๐๐	วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ,	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ



แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากรรายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน