



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๔๕๐

ที่ ยธ ๐๖๐๐๑/ว.๘๕๖

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ด้วยกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกมิติ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีเจตคติที่ดีเหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ต่อไป

ในการนี้ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ขอประกาศแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร แนบท้าย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชน <https://portal.djop.go.th/jdi/home> เลือกแถบเมนู ดาวน์โหลด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ช. กม



แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘

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

แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนฉบับนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน ภายใต้ความเชื่อมโยงของปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากรด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร, แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐, แผนปฏิบัติราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐, แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐,แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need) และผลการประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน มีจุดเน้นในการพัฒนา ๔ ประเด็น คือ ๑.) การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ๒.) การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และ ๔.) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีตัวชี้วัด จำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการทั้งสิ้น ๒๗ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จะเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้มีกรอบความคิด ความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ ภารกิจของกระทรวงยุติธรรม และภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อไป

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ตุลาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๒
- ผลการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร	๒
- ผลการดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร	๔
- ผลการดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก	๕
๑.๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๑
๑.๓ ความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need)	๑๒
บทที่ ๒ ข้อมูลองค์กร	๑๖
บทที่ ๓ กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๔
๓.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๔
๓.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร	๓๑
๓.๓ แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๒
๓.๔ แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๓๖
๓.๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ ๕ ปี	๓๘
๓.๖ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๓๙
บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	๔๔
๔.๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๔๕
๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๙
บทที่ ๕ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล	๕๑
บรรณานุกรม	๕๒
ภาคผนวก ก ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๕๓
ภาคผนวก ข ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร PMQA ๔.๐	๖๑
ภาคผนวก ค ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ	๖๔
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้จัดทำแผน	๗๘

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. ๒๕๖๘ เพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกมิติ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีเจตคติที่ดีเหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามนโยบายและ วิสัยทัศน์ของกรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และ พัฒนา การสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถ ร่วมมือปฏิบัติงานขับเคลื่อนบทบาทของหน่วยงานไปสู่ทิศทางเดียวกัน ซึ่งการดำเนินงานด้านการ พัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้มีการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ดังนี้

๑.๑ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๗ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑.) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจของกรม ๒.) การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ๔.) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๙ ตัวชี้วัด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการสำเร็จจำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๔ (ผลการดำเนินงานตามภาคผนวก ก) มีผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ PMQA ๔.๐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำเร็จทุกกิจกรรมจาก ๖ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (ผลการดำเนินงานตามภาคผนวก ข) และบุคลากรได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งสิ้น ๔,๗๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๕.๐๔ คำนวณจากจำนวนบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๔,๑๓๖ คน (จำนวนคน นับซ้ำหากบุคลากรได้รับการพัฒนามากกว่า ๑ ครั้ง / ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) (ผลการดำเนินงานตามภาคผนวก ค) รายละเอียดดังนี้

๑.๑.๑ ผลการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๖ โครงการ **รวมบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๓,๖๗๗ คน** 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 ๑ แสดงโครงการ/หลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๑. โครงการอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่นที่ ๑๗	บุคลากรแรกบรรจุ	๑๔๖
๒. โครงการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่นที่ ๑๘	บุคลากรแรกบรรจุ	๑๕๒
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร"การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน" ครั้งที่ ๑	บุคลากรที่มีประสบการณ์ และ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (ผู้อำนวยการแต่งตั้งใหม่)	๕

โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา
๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร"การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน" ครั้งที่ ๒	บุคลากรที่มีประสบการณ์ และบุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน (ผู้อำนวยการแต่งตั้งใหม่)	๑๒
๕. กิจกรรม"การพัฒนางานด้านการจัดการศึกษาอบรม และฝึกวิชาชีพ"	บุคลากรที่มีประสบการณ์ และบุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน	๑๘
๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ยุทธวิธีการตรวจ ค้นและการระงับเหตุฉุกเฉิน รุ่นที่ ๑	บุคลากรที่มีประสบการณ์ (ผู้ปฏิบัติงานด้านการอภินิหาร และการพินิจ)	๖๗
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ยุทธวิธีการตรวจ ค้นและการระงับเหตุฉุกเฉิน รุ่นที่ ๒	บุคลากรที่มีประสบการณ์ (ผู้ปฏิบัติงานด้านการอภินิหาร และการพินิจ)	๖๗
๘. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนใน กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามมาตรฐานสากล	บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ	๑,๓๒๖
๙. โครงการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะกรอบ ความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ	๕๔๕
๑๐. โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความตระหนักรู้ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ	๖๔๑
๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๒ ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒	บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน	๑๕๘
๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๓	บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน	๑๒๐
๑๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารงาน พัสดุ ภาครัฐ	บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน (ผู้ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ)	๑๑๐
๑๔.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ“การยกระดับมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพภายในองค์กร”	บุคลากรที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง	๑๑๒
๑๕. โครงการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเฉพาะราย แบบไร้รอยต่อ (IRC) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรที่มีประสบการณ์ (นักสังคมสงเคราะห์)	๑๒๑

โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา
๑๖. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับผู้ประสานการ ประชุม	บุคลากรที่มีประสบการณ์ (พนักงานคุมประพฤติ)	๗๗
รวม (คน)		๓,๖๗๗

๑.๑.๒ ผลการดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ ทุน มีบุคลากรได้รับทุนพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๘ คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงผลการดำเนินการด้านทุนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อทุน	ตำแหน่งที่ได้รับทุน	จำนวนผู้ได้รับทุน (คน)
๑	หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC) ณ สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑
๒	โครงการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา สำหรับเด็กและเยาวชนในกระบวนการ ยุติธรรมทางอาญา ภายใต้การสนับสนุน งบประมาณจากกองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา โดยมีกำหนดจัดการศึกษาดู งาน ณ ประเทศญี่ปุ่น	๑. รองอธิบดี ๒. ผู้อำนวยการกองพัฒนา ระบบงานยุติธรรมเด็กและ เยาวชน ๓. นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ ๔. นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ปฏิบัติการ	๔
๓	โครงการการประชุมผู้นำในอนาคตอาเซียน- กลุ่มประเทศ G๗ (The ๑ st ASEAN-G๗ Next Leaders Forum: NLF) ครั้งที่ ๑ ณ ประเทศญี่ปุ่น ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น	พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ	๑

ลำดับ	ชื่อทุน	ตำแหน่งที่ได้รับทุน	จำนวนผู้ได้รับทุน (คน)
๔	ทุนรัฐบาลไปฝึกอบรมในและ/หรือต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เพิ่มเติม) (ทุนพัฒนาสมรรถนะสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เพิ่มเติม))	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑
๕	ทุนรัฐบาลไปฝึกอบรมในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษาฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษา) ณ ต่างประเทศ (อยู่ระหว่างดำเนินการติดต่อ/ประสานงานกับสถาบันการศึกษา)	พนักงานคุมประพฤติ ชำนาญการ	๑
รวม			๘

๑.๑.๓ ผลการดำเนินงานจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก

นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๒๘ โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม/ประชุม/สัมมนา มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑,๐๘๑ คน

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/อบรม พัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๖ โครงการ มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๓,๖๗๗ คน และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายังหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๒๘ โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม/ประชุม/สัมมนา มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑,๐๗๓ คน และมีบุคลากรได้รับทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ คน **รวมบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งสิ้น ๔,๗๕๘ คน จากโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมทั้งสิ้น ๑๔๔ โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๑๕.๐๔** คำนวณจากจำนวนบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๔,๑๓๖ คน (จำนวนคนนับซ้ำหากบุคลากรได้รับการพัฒนามากกว่า ๑ ครั้ง /ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) โดยจำแนกรายละเอียดจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ดังนี้ **(รายละเอียดโครงการ ภาคผนวก ค)**

ตารางที่ ๓ แสดงประเภทของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพศ/ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)
หญิง	๓,๐๗๑
ชาย	๑,๖๘๗
รวม	๔,๗๕๘
ข้าราชการ	๒,๑๖๓
พนักงานราชการ	๒,๑๕๔
ลูกจ้างประจำ	๒๒๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๕๖
จ้างเหมาบริการ	๖๕
รวม	๔,๗๕๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ บุคลากรเพศหญิง ได้รับการพัฒนาจำนวน ๓,๐๗๑ คน เพศชาย จำนวน ๑,๖๘๗ คน จำแนกเป็นประเภทข้าราชการ จำนวน ๒,๑๖๓ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒,๑๕๔ คน ลูกจ้างประจำ ๒๒๐ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๑๕๖ คน และจ้างเหมาบริการ ๖๕ คน

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายระดับตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายระดับตำแหน่ง			
ระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนที่ได้รับการพัฒนา (คน)	ร้อยละที่ได้รับการพัฒนา
ระดับบริหาร	๔	๔	๑๐๐.๐๐
ระดับอำนวยการ	๑๐๒	๑๗๔	๑๗๐.๕๙
ระดับเชี่ยวชาญ	๓	๖	๒๐๐.๐๐
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๐๖	๒๑๕	๒๐๒.๘๓
ระดับชำนาญการ	๗๗๗	๑๐๙๑	๑๔๐.๔๑
ระดับปฏิบัติการ	๓๒๐	๕๐๓	๑๕๗.๑๙
ระดับอาวุโส	๗	๑๘	๒๕๗.๑๔
ระดับชำนาญงาน	๑๐๙	๑๓๓	๑๒๒.๐๒
ระดับปฏิบัติงาน	๓๔	๑๙	๕๕.๘๘
พนักงานราชการ	๑,๗๗๑	๒๑๕๔	๑๒๑.๖๓
ลูกจ้างประจำ	๔๓๘	๒๒๐	๕๐.๒๓
ลูกจ้างชั่วคราว	๕๘	๑๕๖	๒๖๘.๙๗
จ้างเหมาบริการ	๔๐๗	๖๕	๑๕.๙๗
รวม	๔,๑๓๖	๔,๗๕๘	๑๑๕.๐๔

แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตารางที่ ๕ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนารายตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๑. ผู้บริหาร	๔	๔	๑๐๐.๐๐
๒. ผู้ตรวจราชการกรม	๕	๖	๑๒๐.๐๐
๓. ผู้อำนวยการ	๑๐๒	๑๗๔	๑๗๐.๕๕
๔. ผู้เชี่ยวชาญ	๓	๖	๒๐๐.๐๐
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔๓	๓๖	๘๓.๗๒
๖. เจ้าพนักงานธุรการ	๒๑๓	๒๘๓	๑๓๒.๘๖
๗. เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ	๔๕	๕๖	๑๒๔.๔๔
๘. นักจัดการงานทั่วไป	๑๙๐	๓๒๗	๑๗๒.๑๑
๙. นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	๑๗๒	๔๓๔	๒๕๒.๓๓
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	๓๐	๓๓	๑๑๐.๐๐
๑๑. นักประชาสัมพันธ์	๔	๒	๕๐.๐๐
๑๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๐	๔๑	๘๒.๐๐
๑๓. นักวิชาการคอมพิวเตอร์/จนท.สนับสนุน	๑๐	๒๕	๒๕๐.๐๐
๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๓๒	๑๘๔	๑๓๙.๓๙
๑๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔	๗	๑๗๕.๐๐
๑๖. นักวิชาการพัสดุ	๗	๑๒	๑๗๑.๔๓
๑๗. นักวิชาการสถิติ	๑	๒	๒๐๐.๐๐
๑๘. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๒	๑	๕๐.๐๐
๑๙. นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๕๗๘	๕๔๘	๙๔.๘๑
๒๐. นักวิเทศสัมพันธ์	๒	๒	๑๐๐.๐๐
๒๑. นักสังคมสงเคราะห์	๒๓๖	๔๖๕	๑๙๗.๐๓
๒๒. นิติกร	๑๑	๔๗	๔๒๗.๒๗
๒๓. บรรณารักษ์	๓	๒	๖๖.๖๗
๒๔. พนักงานคุมประพฤติ /ผช.พนักงานคุมฯ	๓๙๘	๗๑๘	๑๘๐.๔๐
๒๕. พนักงานพิทักษ์	๒๖	๓๒	๑๒๓.๐๘
๒๖. พนักงานพินิจ	๑,๓๑๒	๗๓๔	๕๕.๙๕
๒๗. พยาบาล/พยาบาลเทคนิค	๖๓	๙๕	๑๕๐.๗๙
๒๘. พนักงานขับรถ	๒๒๙	๗๐	๓๐.๕๗
๒๙. พนักงานสถานที่	๑๐๕	๙๐	๘๕.๗๑
๒๘. อื่นๆ ข้างตัดผม พนักงานแปล ฯลฯ	๑๕๖	๓๒๒	๒๐๖.๔๑
รวม (คน)	๔,๑๓๖	๔,๗๕๘	๑๑๕.๐๔

ตารางที่ ๖ ตารางแสดงโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม ที่บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

หลักสูตร	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่เป็นจุดเน้น	ตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากร
๑. หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ รุ่นที่ ๓๑	ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)	ผู้บริหาร	๑
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT CAMP) ของกระทรวงยุติธรรม	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT ผู้อำนวยการ นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๓
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อมรุ่นที่ ๑	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT และ Non-IT ผู้อำนวยการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี	๗
๔. โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT และ Non-IT ทุกประเภท /ตำแหน่ง ทุกระดับ	๖๔๑
๖. การอบรมให้ความรู้รอบการประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์รวมทั้งหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมิน	ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๒
๗. การสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนประชาคมไซเบอร์แห่งชาติ	ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๒
๘. การสัมมนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๗ (Thailand Digital Government Annual Conference ๒๐๒๕)	การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๑
๙. กิจกรรมสัมมนา Modernized SOC Transformation	ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๑

หลักสูตร	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่เป็นจุดเน้น	ตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากร
๑๐. ฝึกอบรมระบบการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริหารภาครัฐ (Linkage Center ๒)	การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒
๑๑. โครงการสัมมนาเผยแพร่ความรู้และผลการศึกษา หัวข้อ "ลายมือชื่อดิจิทัล" ครั้งที่ ๒ และครั้งที่ ๓	การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓
๑๒. สัมมนา CA Knowledge Sharing Series #๔ in ๒๐๒๔ Thailand Public Key Infrastructure (PKI) D-Day	การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓
๑๓. อบรมผู้ดูแลระบบ DXC ของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒
๑๔. อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๒	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
๑๕. ประชุมวิชาการ PMU-B Brainpower Congress ๒๐๒๓ ภายใต้โครงการพัฒนาพลเมืองดิจิทัลเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะด้วย STAM, Coding, IoT และ AI	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๒
๑๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ Cl๒ หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับกลาง	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นักวิชาการพัสดุ	๑
๑๗. สัมมนา "การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ"	การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน นักวิชาการสถิติ	๒
๑๘. สัมมนาทางวิชาการ DASTA Forum ๒๐๒๔ ครอบรอบ ๒๐ ปี อพท.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๒

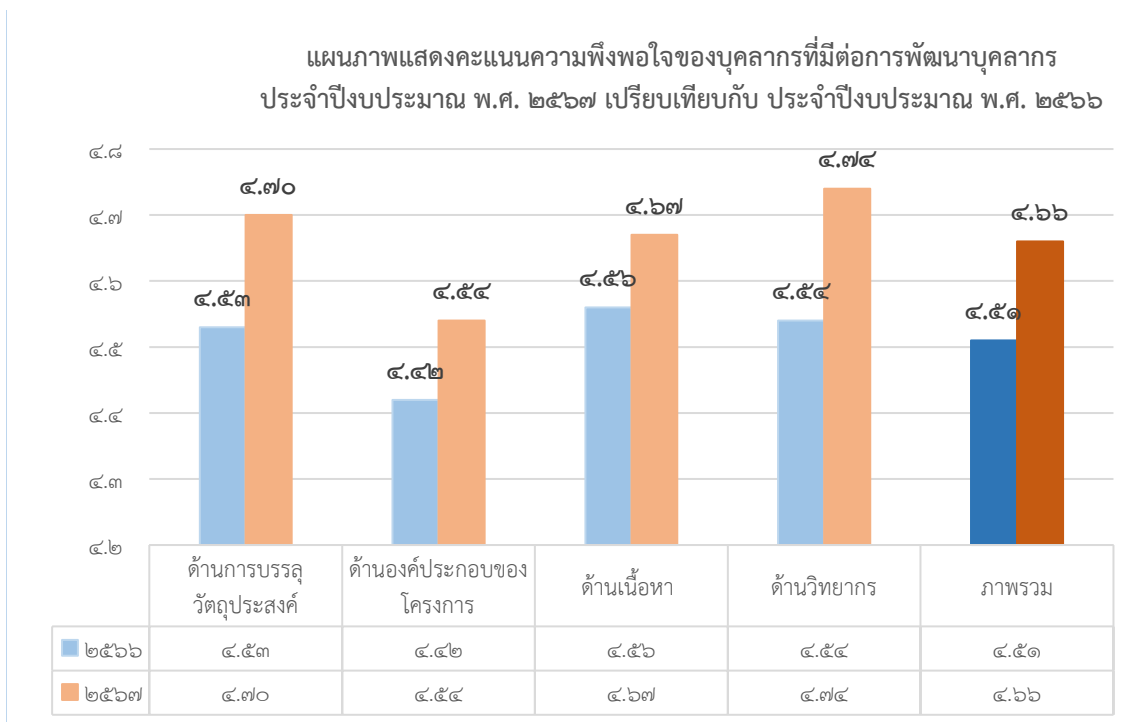
หลักสูตร	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่เป็นจุดเน้น	ตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากร
๑๙. สัมมนา หัวข้อ "การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล"	การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการสถิติ	๒
๒๐. การใช้งาน “โปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง (Promotion Readiness and Suitability Information System : PRSIS)”	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นักทรัพยากรบุคคล	๒
๒๑. อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอมภายใต้โครงการศูนย์ประสานงาน และแก้ไขปัญหาข่าวปลอม (Anti Fake News Center: AFNC) ประจำปี ๒๕๖๗	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นิติกรชำนาญการพิเศษ นักประชาสัมพันธ์	๒
๒๒. โครงการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้การจัดการปัญหา Facebook Page ปลอมที่แอบอ้างเป็นหน่วยงานราชการ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นักประชาสัมพันธ์	๑
๒๓. ฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลข่าวสารสำหรับผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ MOOC (Massive Open Online Course)	การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานธุรการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๑
๒๔. อบรมหลักสูตรการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology)	ผู้ปฏิบัติงาน Non-IT นักทรัพยากรบุคคล	๒

๑.๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร กรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ 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. ๒๕๖๗ ที่เป็นหลักสูตรอบรมภายในหน่วยงาน จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ หลักสูตร มีผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ คะแนน โดยทุกด้านบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๐ คะแนน ด้านองค์ประกอบของโครงการ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๔ คะแนน ด้านเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๖๗ คะแนน และด้านวิทยากร มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๔ คะแนน ดังนี้



ปัญหา/อุปสรรค

การอบรมแบบ Online อบรมในสถานที่ทำงาน ต้องทำงานทั้งในสำนักงานและงานนอกทำให้การอบรมไม่เต็มที่ และบางครั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ดี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการอบรม

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการจัดทบทวนความรู้เป็นระยะๆ เช่น ๖ เดือนต่อครั้ง
๒. ควรจัดการอบรมในรูปแบบ On – site เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรด้วยกัน และการอบรมแบบ Online ทำให้อบรมได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากบางครั้งมีการกิจแทรกทำให้ต้องทำงานควบคู่ไปกับการอบรม
๓. ควรมีการบันทึกวิดีโอการอบรม และลงไฟล์ในระบบที่สามารถดูซ้ำได้เพื่อบุคคลที่อาจจะทำงาน/ไม่ได้ร่วมการอบรม
๔. ควรมีเอกสารประกอบการบรรยายให้ผู้เข้ารับการอบรมล่วงหน้าก่อนการบรรยาย เพื่อได้เตรียมความพร้อมเนื้อหาความรู้ก่อนเข้ารับการอบรม และการทำความเข้าใจกับเนื้อหาการอบรม
๕. บางหัวข้อมีระยะเวลาน้อยเกินไป ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรม เช่น หัวข้อ พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. ความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (Training need)

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

ตารางที่ ๗ 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 ๘ แสดงจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง		
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรตอบแบบสอบถาม (คน)	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสอบถาม
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 ๙ 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 ๑๓.๖๔ และระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ ๑๐ แสดงลำดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามกรอบทักษะการพัฒนาศักยภาพ ของสำนักงาน ก.พ.

ลำดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามกรอบทักษะการพัฒนาศักยภาพ 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	ทักษะความรับผิดชอบหน้าที่และการทำงานร่วมกัน (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	ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)	๒๒.๒๐								
ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)											
ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ	ทักษะ	ร้อยละ
๑. การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)	๕๐.๕๐	๒. การยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)	๔๐.๐๐	๓. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)	๒๙.๘๐	๔. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)	๑๕.๓๐	๕. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)	๑๕.๓๐	๖. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)	๑๑.๒๐

จากตารางความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร ตามกรอบทักษะการพัฒนาศักยภาพ ของสำนักงาน ก.พ. มากที่สุด คือ ทักษะการพัฒนาตนเองและผู้อื่น และการมีส่วนร่วม ในองค์กร ร้อยละ ๕๐.๕๐ รองลงมา คือ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ) ร้อยละ ๔๗.๑๐ ลำดับต่อมา คือ ทักษะความรับผิดชอบหน้าที่และการทำงานร่วมกัน ร้อยละ ๔๖.๗๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพ รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตารางที่ ๑๑ 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

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการการเข้ารับการอบรม ด้านทักษะดิจิทัล, ทักษะการยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity), ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy), ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy), ทักษะการสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper- collaboration) เรื่องมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม และการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ภายใต้โครงการอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน,โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน", โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ยุทธวิธีตรวจสอบ และการระงับเหตุจลาจล,โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามมาตรฐานสากล,โครงการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset),โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน

บทที่ ๒

ข้อมูลองค์กร

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจเกี่ยวกับการพินิจเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาและการคุ้มครองผู้เยาว์ในคดีครอบครัวโดยการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนและการกำกับการปกครอง เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่ครอบครัว ดำเนินชีวิตโดยปกติในสังคม และผู้เยาว์ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ รวมทั้งการป้องกันเด็กและเยาวชนกระทำความผิด โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. พินิจและคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน
๒. ดำเนินการด้านคดีอาญา แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ ป้องกันพัฒนาสงเคราะห์ ติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชนการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก และมาตรการอื่น ๆ
๓. ดำเนินการด้านคดีครอบครัวและการกำกับการปกครอง
๔. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน
๕. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนากฎหมาย การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบ รูปแบบ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดีและการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน
๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งหน่วยงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) เสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุง หรือให้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน
- ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และพัฒนากฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับพันธกรณี อนุสัญญา และข้อตกลงระหว่างประเทศ
- ๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ และวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
- ๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญาเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญางานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม
- ๕) เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศด้านกฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม
- ๖) เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรมแก่หน่วยงานในสังกัดกรม ส่วนราชการและประชาชน
- ๗) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนปฏิรูปราชการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินและบัญชี การบริหารงานพัสดุ และทรัพย์สินของกรม ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี
- ๒) วิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานและเสนอแนะวิธีหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข
 - ๓) ตรวจสอบระบบดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินของหน่วยงานในสังกัด
 - ๔) ตรวจสอบระบบดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินของหน่วยงาน
 - ๕) วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร
 - ๖) จัดทำแผนการตรวจราชการและระบบประสานงานกับคณะกรรมการ

๓. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- ๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- ๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในกรม
- ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ปฏิบัติราชการทั่วไปของกรม และราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- ๒) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- ๓) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของกรม
- ๔) ประสานงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์
- ๖) ปฏิบัติงานร่วม หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
 - ๒) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน ทรัพย์สิน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
 - ๓) ประสานงานด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุ
- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ๔) ให้คำแนะนำด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ
 ๕) พิจารณาเสนอร่าง หรือแก้ไข หรือเพิ่มเติมระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
 ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนกำลังคน
 ๒) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
 ๓) กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตั้งใหม่ และการเกลี่ยอัตรากำลัง
 ๔) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
 ๕) การจัดทำหน้าที่รับผิดชอบ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
 ๖) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 ๗) ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายด้านบริหารงานบุคคล และติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน
 ๘) รายงานผลการดำเนินงานด้านกำลังคนและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล
 ๙) การจัดและพัฒนาระบบงานของส่วนราชการ รวมทั้งดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาส่วนราชการ

๗. กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรฐาน แนวปฏิบัติ การบริหารงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน งานคดี มาตรการทางเลือก การควบคุมดูแล มาตรการรักษาความปลอดภัย การจำแนก การแก้ไข การบำบัด การฟื้นฟู การศึกษา การฝึกวิชาชีพ การสงเคราะห์ การสุขาภิบาลและอนามัยในสถานที่ควบคุม การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย การติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน และงานป้องกันเด็กและเยาวชนกระทำความผิด
 ๒) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม ประเมินผล ส่งเสริมด้านการพัฒนาระบบบริหารงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน งานคดี มาตรการทางเลือก การควบคุมดูแล มาตรการรักษาความปลอดภัยการจำแนก การแก้ไข การบำบัด การฟื้นฟู การศึกษา การฝึกวิชาชีพ การสงเคราะห์ การสุขาภิบาลและอนามัยในสถานที่ควบคุม การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย การติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน และงานป้องกันเด็กและเยาวชนกระทำความผิด
 ๓) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ประเมินผล รวมทั้งประสานและพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในด้านการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู สงเคราะห์ และงานป้องกันเด็กและเยาวชนกระทำความผิด ตลอดจนเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔) ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก

๕) ดำเนินการด้านงานยุทธศาสตร์จังหวัดชายแดนภาคใต้และชนต่างวัฒนธรรม ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตลอดจนประสานความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม

๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เสนอแนะ สนับสนุน เชิงนโยบาย เกี่ยวกับงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๘. กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.) ศึกษาวิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาเกี่ยวกับมาตรฐานของงาน องค์ความรู้ และเทคโนโลยี รวมทั้งรูปแบบการให้บริการนิติจิตวิทยา การพยาบาลและการสาธารณสุขสำหรับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง ซ้ำซ้อน เรื้อรัง

๒) พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดกรอง การประเมิน การตรวจวินิจฉัย การตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการ จำแนก แก้ไข บำบัด พ้นฟู เด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง ซ้ำซ้อน เรื้อรัง

๓) กำหนดรูปแบบ แนวทาง การดำเนินงานด้านการแก้ไข บำบัด พ้นฟู เด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง ซ้ำซ้อน เรื้อรัง เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

๔) ส่งเสริม พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ส่งเสริมงานด้านนิติจิตวิทยา การพยาบาลและการสาธารณสุขสำหรับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง ซ้ำซ้อน เรื้อรัง

๕) กำกับ ดูแล นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านนิติจิตวิทยา การพยาบาลและการสาธารณสุข สำหรับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง ซ้ำซ้อน เรื้อรัง

๖) ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานด้านนิติจิตวิทยา การพยาบาลและการสาธารณสุข สำหรับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง ซ้ำซ้อน เรื้อรัง เพื่อจัดทำข้อเสนอ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

๗) ประสานความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนามาตรฐานงานด้านรูปแบบการให้บริการ นิติจิตวิทยา การพยาบาลและการสาธารณสุขสำหรับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิด และเด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหารุนแรง ซ้ำซ้อน เรื้อรัง

๘) ศึกษาวิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาเกี่ยวกับมาตรฐานของงาน องค์ความรู้และเทคโนโลยี งานด้านยาและสารเสพติด ในเด็กและเยาวชน โดยใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยี และเทคนิคทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๙) บูรณาการด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านยาเสพติด ประสานสนับสนุนเทคนิควิชาการด้านยาเสพติดให้แก่หน่วยงานในพื้นที่ ติดตามประเมินผล และเฝ้าระวังสถานการณ์ปัญหายาเสพติดในหน่วยงาน

๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๙. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ จัดทำแผนงาน และโครงการ รวมทั้งจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติราชการของกรม
- ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรม ประสานนโยบายและแผนไปสู่ การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกรม จัดทำและบริหารงบประมาณของกรม ตลอดจน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์
- ๓) แปลงนโยบายระดับชาติ และระดับกระทรวง เป็นแผนการปฏิบัติราชการของกรม
- ๔) จัดเก็บรวบรวม และวิเคราะห์สถิติข้อมูลของกรม รวมทั้งให้บริการข้อมูลสถิติในด้านต่างๆ ของกรม
- ๕) วางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศของกรม
- ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย

๑๐. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการควบคุม ดูแล แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนาพฤติกรรมเสียและสงเคราะห์เด็ก และเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรม
- ๒) ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
- ๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๑๑. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการด้านการสืบเสาะ ประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญา คดีครอบครัว และกำกับ ดูแล รักษาทรัพย์สิน และสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์และของบุคคลที่ขอให้บุคคลไร้ความสามารถตามคำพิพากษา หรือคำสั่งศาล
- ๒) ดำเนินการด้านการควบคุมดูแล แก้ไขบำบัด ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนา พฤติกรรมเสียและ สงเคราะห์เด็กและเยาวชนระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี
- ๓) ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
- ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๑๒. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด (มีสถานแรกรับ / แกรับขนาดเล็ก)

มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการด้านการสืบเสาะ ประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญา คดีครอบครัว และกำกับ ดูแล รักษาทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์และของบุคคลที่ขอให้เป็นบุคคล ไร้ความสามารถตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล
- ๒) ดำเนินการด้านการควบคุมดูแล บำบัด แก้ไข พื้นฟู ป้องกัน พัฒนา พฤตินิสัย และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาคดี
- ๓) ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
- ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

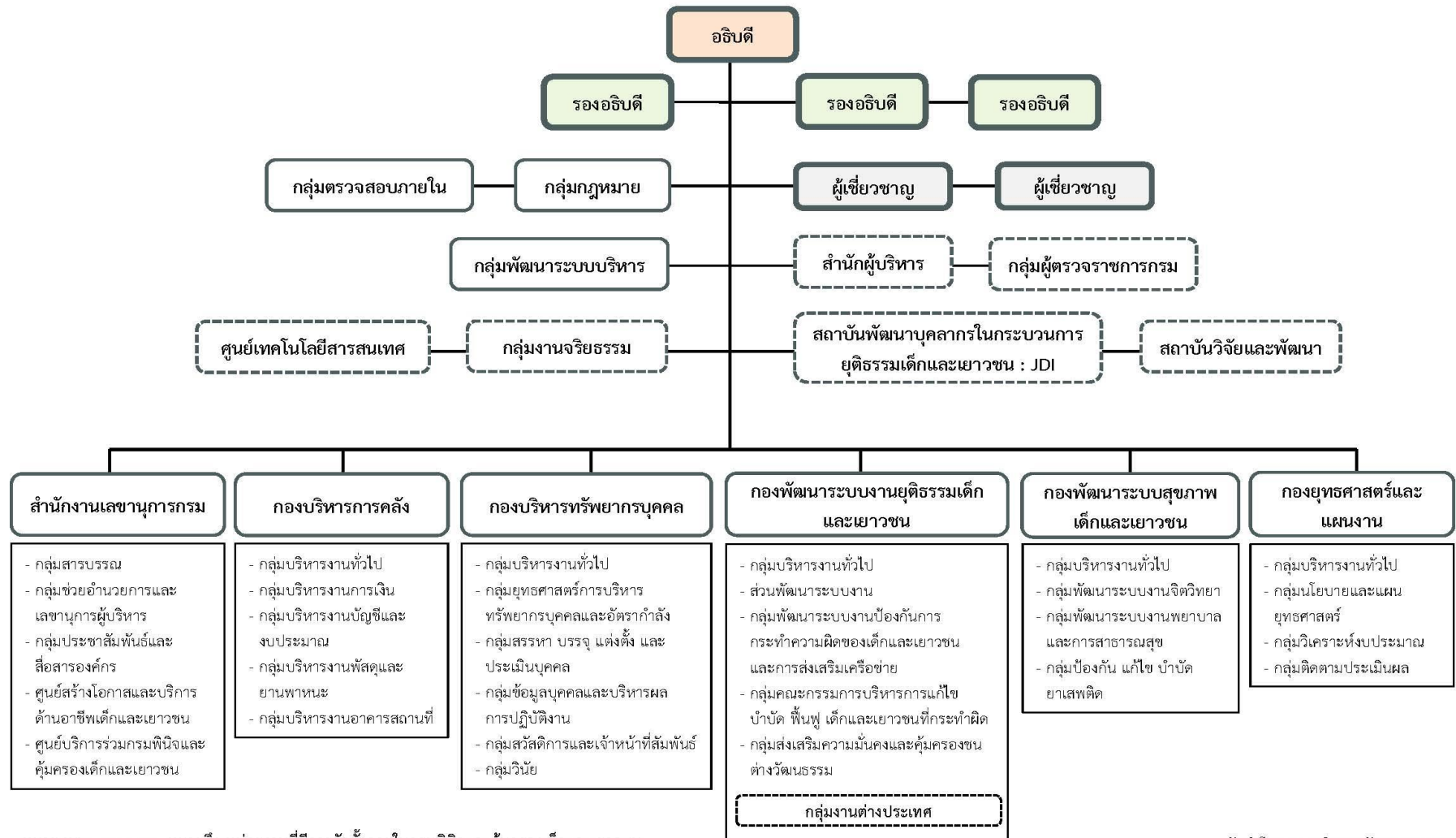
มอบหมาย

๑๓. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ไม่มีสถานแรกรับ) มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการด้านการสืบเสาะ ประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญา คดีครอบครัว และกำกับ ดูแล รักษาทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์และของบุคคลที่ขอให้เป็นบุคคล ไร้ความสามารถตามคำพิพากษา หรือคำสั่งศาล
- ๒) ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
- ๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (เป็นการภายใน) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



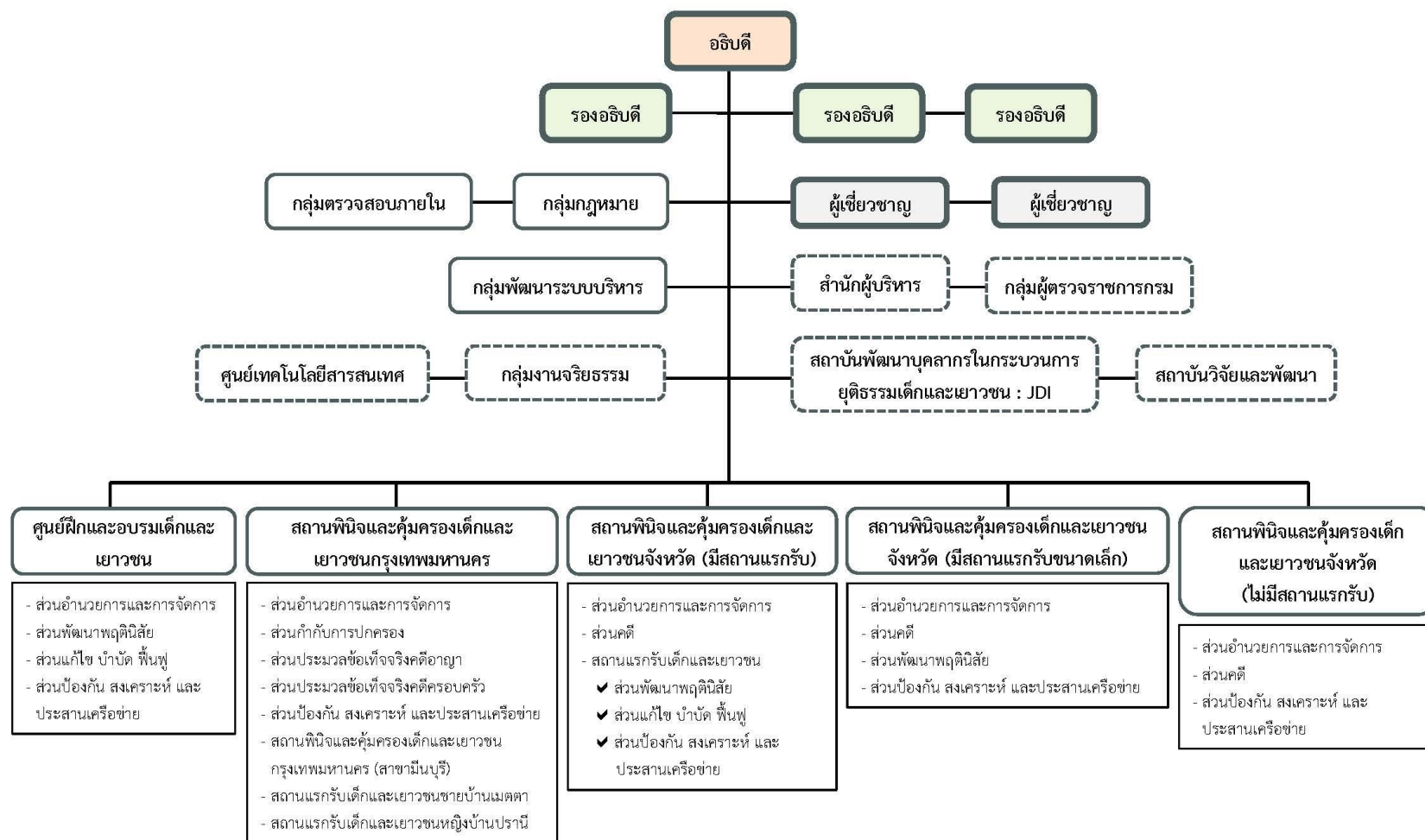
หมายเหตุ : - - - - - หมายถึง หน่วยงานที่มีการจัดตั้งภายในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

————— หมายถึง หน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑

จัดทำโดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรกฎาคม ๒๕๖๗

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (เป็นการภายใน) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



หมายเหตุ : - - - - หมายถึง หน่วยงานที่มีการจัดตั้งภายในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

— หมายถึง หน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑

จัดทำโดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรกฎาคม ๒๕๖๗

บทที่ ๓

กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ภายใต้ความเชื่อมโยงของปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนรวมถึงผลการสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและผลการประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผน ดังนี้

๓.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ความมีประสิทธิภาพภาครัฐ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเน้น “การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นคนวัดกร นักคิด” 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

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

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) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้านางาน (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) ที่มนุษย์มีเกี่ยวกับตนเองและสิ่งรอบตัว โดยกรอบความคิดเป็นผลจากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาในอดีต และมีอิทธิพลต่อวิธีคิด ทัศนคติ และพฤติกรรม โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ นี้ ได้กำหนดกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด ดังนี้



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 (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง 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 สู่วิธีเทคนิคขั้นสูงขึ้น สำหรับ การเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยี เช่น Cloud computing เป็นต้น

๑.๔) การสร้าง (create) ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลที่หลากหลาย รวมถึงการดัดแปลงสิ่งที่สร้างสำหรับบริบทและผู้รับสารที่แตกต่างกันและหลากหลาย

๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *

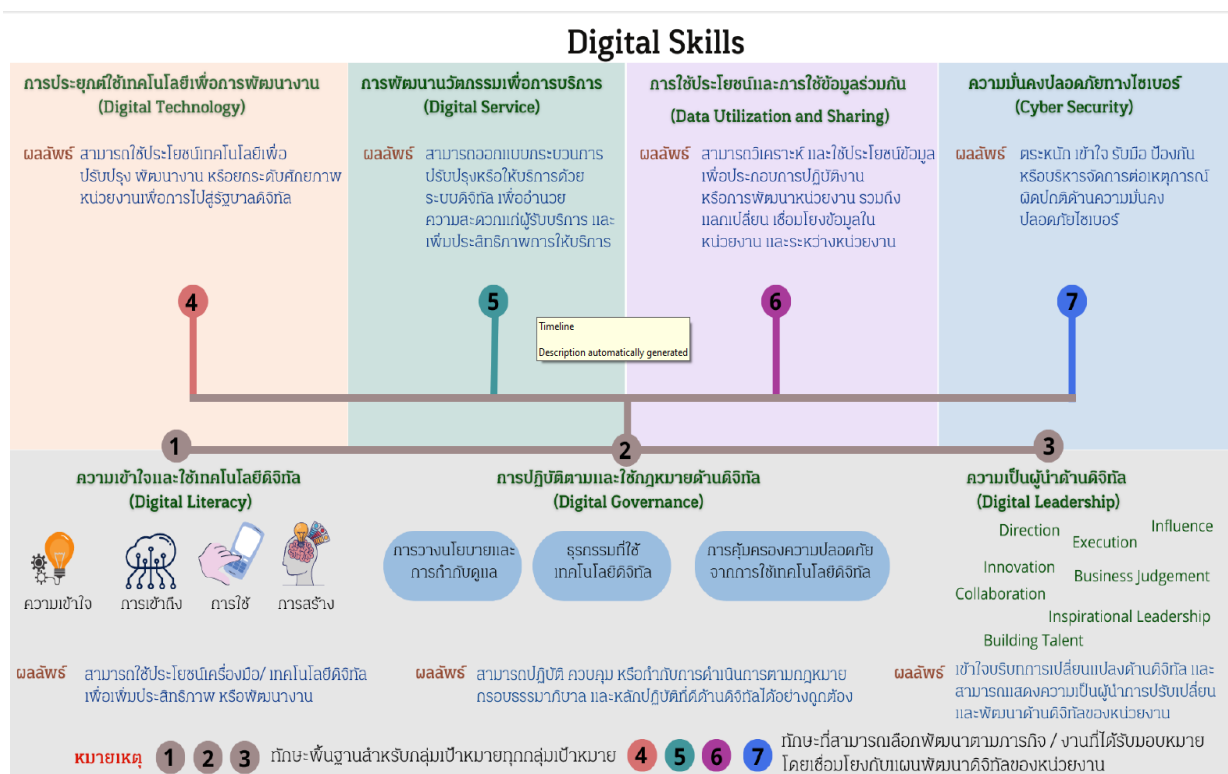
๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *

๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา (Digital Technology)

๕) การพัฒนาวัตรกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service)

๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)

๗) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)



ที่มา แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๓.๒ 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 พิจารณาสรรถนะหลักของกรม 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

๓.๓ 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 บุคลากรมีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข 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) ยกกระดับให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

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) ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของพนักงาน (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

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

ข้อมูลองค์กร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีภารกิจเกี่ยวกับการพินิจเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาและการคุ้มครองผู้เยาว์ ในคดีครอบครัว โดยการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนและการกำกับการปกครองเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่ครอบครัวดำเนินชีวิตโดยปกติในสังคม และผู้เยาว์ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ รวมทั้งการป้องกันเด็กและเยาวชนในการกระทำความผิด โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน

(๒) ดำเนินการด้านคดีอาญา แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ ป้องกัน พัฒนา สงเคราะห์ติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน การใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก และมาตรการอื่นๆ

(๓) ดำเนินการด้านคดีครอบครัวและการกำกับการปกครอง

(๔) ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนากฎหมาย การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบรูปแบบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดี และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

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) พิทักษ์คุ้มครองสิทธิสวัสดิภาพเด็ก 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 ประทานดีให้ผู้อื่นพันทุกซ์

E มุ่งมั่น (Effort) - ตั้งใจ ทุ่มเทและสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบและเสียสละเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงาน

D พัฒนา (Development) - พัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้มีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีวินัยในการพัฒนาเองให้สามารถกลับไปอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขรวมถึง บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้สามารถทำงานด้วยวิธีการที่ดีที่สุดอยู่เสมอและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศโดยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาการความรู้ทักษะ ทักษะคติของบุคลากร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปฏิบัติงานโดยยึดประชาชนเป็นหลักตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินปัญหาอุปสรรคและสถานการณ์กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน พัฒนาระบบ Application ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม กำหนดขั้นตอนระยะเวลาการรับบริการที่ชัดเจน ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์และเอื้อต่อการสนับสนุนการทำงาน 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 และมีความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๓.๒ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ทักษะคุณลักษณะสูงขึ้น

๓.๓ บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. โครงการสำคัญ

๔.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๔.๑.๑ โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

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

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

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนใช้เป็นกรอบและทิศทาง ในการปฏิบัติงานในด้านดิจิทัลให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และสอดคล้องกับการจัดทำภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา ๒๐ ปี เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ตามกรอบแนวทางการพัฒนา ที่ชัดเจนตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

ขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัล

ต่อการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นระบบ

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

- โครงการพัฒนาทักษะบัณฑิตกิจการกรมการประมวลผลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลในแบบข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรืออิเล็กทรอนิกส์ (RoPA)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ความรู้เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการบัณฑิตกิจการกรมการประมวลผลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ในแบบข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรืออิเล็กทรอนิกส์ (RoPA)

ตัวชี้วัด ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลในฐานะข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และข้อมูลเอกสารมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๖ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลผ่านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จึงเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปรับบทบาทการทำงานด้านบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่เป็นรูปธรรม

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนคุณภาพชีวิต ควบคู่ ความเป็นมืออาชีพด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
๒. การบริหารกำลังคน โดยมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพและเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง
๓. การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสูง
๕. การดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ
๖. การสนับสนุนบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการที่มุ่งเน้นบุคลากร
๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สะดวก โปร่งใส คำนึงค่า และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสุข
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม
๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลและมีความสุข

มิติที่ ๑ :ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑.๑ บริหารกำลังคนเชิงรุกให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
- ๑.๒ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสั่งสมประสบการณ์เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๑. ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการได้สำเร็จตามแผนอัตรากำลัง ระยะ ๔ ปี
๒. ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนสรรหาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- ๑) ดำเนินกิจกรรมตามแผนอัตรากำลังที่ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้
 - สร้างทางเลือกที่หลากหลายในการใช้ทรัพยากรบุคคล
 - ปรับปรุงมาตรฐานอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม
 - สร้างกำลังคนที่พร้อมทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังในตำแหน่งสำคัญ
 - ทบทวนและปรับปรุงการกำหนดสมรรถนะของกรมพินิจฯ
 - สร้างแนวทางการบริหารกำลังคนคุณภาพและผู้มีสมรรถนะสูงที่เป็นระบบ (Talent Management)
 - ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรประจำปี

มิติที่ ๒ :ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

๒.๑ กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย เท้าทันต่อความเปลี่ยนแปลง และเข้าถึงได้โดยสะดวก

๒.๒ ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นปัจจุบันสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน การบริหาร และประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องต่อความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อสนับสนุนความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๑. จำนวนกระบวนการที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๓. จำนวนกระบวนการสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาให้มีมาตรฐานที่ชัดเจน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑) นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในกระบวนการสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) จัดทำคู่มือ เอกสาร หรือแนวทางทำงานในกระบวนการสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่ชัดเจน

มิติที่ ๓ :ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

๓.๑ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและมีแรงจูงใจที่มาจากความผูกพันต่อองค์กรในการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ

๓.๒ บุคลากรมีวิถีการทำงานร่วมกันที่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ผ่านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อลดโอกาสการมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์และการเกิดความขัดแย้งในองค์กร

๓.๓ เพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าถึง/แจ้งข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมั่นใจได้ว่ากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้เท่าทันต่อสถานการณ์และเข้าถึงได้โดยสะดวก

๓.๔ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผ่านการทบทวนการทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปในอนาคต

๓.๕ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๗ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๑. จำนวนกิจกรรมที่มีส่วนสนับสนุนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ดำเนินการได้สำเร็จ
 ๒. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมตามแผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดำเนินการสำเร็จ
 ๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพของเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- กรมพินิจฯ ในการสื่อสารข้อมูลด้านงานบุคคลที่ครอบคลุมกระบวนการงานสำคัญได้อย่างเท่าทันต่อสถานการณ์และเข้าถึงได้โดยสะดวก
๔. จำนวนกิจกรรมที่สำเร็จและจัดทำรายงานสรุปผลส่งผู้บริหาร
 ๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
 ๖. ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอภิบาลและการพินิจได้รับการพัฒนา
 ๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
 ๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
 ๙. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- ๑) ดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนสนับสนุนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
- ๒) ดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรประจำปี
- ๓) พัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพของเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพินิจฯ ในการสื่อสารข้อมูลด้านงานบุคคลที่ครอบคลุมกระบวนการงานสำคัญได้อย่างเท่าทันต่อสถานการณ์และเข้าถึงได้โดยสะดวก
- ๔) การทำกิจกรรมทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ในกระบวนการที่สำคัญ
- ๕) การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๖) การพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอภิบาลและการพินิจ
- ๗) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานผ่านโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ
- ๘) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานผ่านโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ
- ๙) การพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากร

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๔.๑ เสริมสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
- ๔.๒ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันปราบปรามการทุจริต
- ๔.๓ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นต่อการร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปกป้องการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

- ๔.๑.๑ ความสำเร็จในการจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางที่แสดงถึงความเป็นธรรมและโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามที่กำหนด
- ๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการจัดโครงการ/กิจกรรมจากจำนวนทั้งหมดที่ถูกกำหนดไว้

๔.๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อการได้รับการถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- ๑) จัดกิจกรรม/จัดทำสื่อเพื่อถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและโปร่งใสของกลไกในการป้องกันและเฝ้าระวังการกระทำที่ขัดแย้งต่อหลักธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร
- ๒) โครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต
- ๓) การจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางที่แสดงถึงความเป็นธรรม และโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ

มิติที่ ๕ :คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๕.๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความสุข และเป็นบุคลากรที่มีความสุขทั้งกายและใจ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

- ๕.๑.๑ ความสำเร็จในการจัดทำพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร 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, แผนปฏิบัติการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 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 ๑๓ ตัวชี้วัด มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการทั้งสิ้น ๒๗ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของแผนพัฒนาบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนี้

วิสัยทัศน์

**บุคลากรมีศักยภาพสูง ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน
สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

พันธกิจ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ๑. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบัน และอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑.๑.๑ แผนงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ประกาศใช้แผน		สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพินิจฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑.๒.๑ แผนงานดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐	แผนพัฒนาบุคลากร	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) กรมพินิจฯ	สถาบันพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๒. การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ในระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ กิจกรรมบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย		สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching)	๒.๒.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring)	รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร	สำนักงาน ก.พ. PMQA	สถาบันพัฒนาบุคลากร
		๒.๒.๒ แผนงานพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน	ระบบการสอนงาน (Coaching)	สำนักงาน ก.พ. PMQA	สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรอบรมผ่านระบบ E-learning	๒.๓.๑ แผนงานพัฒนาหลักสูตรอบรม ผ่านระบบ E-learning	มีหลักสูตรในระบบ E-learning เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม	๓.๑.๑ โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม ตามมาตรฐานสากล	ร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	แผนกรมาฯ	สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนากรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)	๓.๒.๑ กิจกรรมการพัฒนากรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	สำนักงาน ก.พ.	สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๓.๓ ร้อยละของบุคลากร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น	๓.๓.๑ โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น (โครงการตามแผนปฏิบัติการ ปี พ.ศ.๒๕๖๘)	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม/ แผนกรมาฯ Training need/	สถาบันพัฒนาบุคลากร
	๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓.๔.๑ กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	สำนักงาน ก.พ. แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนาบุคลากร
		๓.๔.๒ กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน			

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	แผนที่เกี่ยวข้อง	ผู้ดำเนินการ
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย (ต่อ)	๓.๕ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อก้าวสู่ Digital Thailand ๔.๐	๓.๕.๑ โครงการให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความมั่นคงปลอดภัยและพัฒนาบุคลากรสู่ Digital Thailand ๔.๐ (Digital Literacy)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม และแผน IT/สำนักงาน ก.พ./ Training need	สถาบันพัฒนาบุคลากร / ศูนย์เทคโนโลยี
๔. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	๔.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	๔.๑.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสาร ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนาบุคลากร/หน่วยงานภายนอก
		๔.๑.๒ กิจกรรมการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)			
		๔.๑.๓ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Workshop)	๘ เรื่อง	แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม	สถาบันพัฒนาบุคลากร/

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม				การดำเนินการ		ประมาณการ งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ												
							ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				กลุ่มเป้าหมาย/รูปแบบ			จำนวน (คน)	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ผลผลิต : เด็กและเยาวชนได้รับการพัฒนาพฤติกรรม / แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ																			
งบประมาณรายไตรมาส						139,400			1,978,800			148,200			939,600				
โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม				ประเภท/ระดับ/ตำแหน่ง	รูปแบบ	6,062	3,346,000	42,000	42,000	55,400	1,577,600	349,200	52,000	47,000	55,600	45,600	47,000	52,600	840,000
1	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน			ผอ.แต่งตั้งใหม่	ผสมผสาน 7 วัน	10	30,000	-	30,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	โครงการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการดูแลเด็กจิตเวชในกระบวนการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล			นักจิตวิทยา บุคลากรที่สนใจ	On-line 1 วัน	800	10,000	-	10,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่นที่ 19 และ รุ่นที่ 20			บุคลากรแรกบรรจุ	On-line 5 วัน	250	10,800	-	-	5,400	-	-	-	-	-	-	5,400	-	
4	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring)(สำหรับผู้ที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม Onsite)			หัวหน้างาน	ผสมผสาน 3 ครั้ง	200	300,000	-	-	-	185,600	7,200	-	-	-	-	7,200	-	
5	โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)สู่การเป็นผู้อำนวยการ”			ขพ.แต่งตั้งใหม่	ผสมผสาน 10 วัน	30	250,000	-	-	-	250,000	-	-	-	-	-	-	-	
6	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารงานพัสดุ			หัวหน้า/ผู้ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ ส่วนกลาง สพ. ศผ.	On-line 2 วัน	110	8,000	-	-	8,000	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	โครงการฝึกอบรม "การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี"			หัวหน้า/ผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงิน และบัญชี ส่วนกลาง สพ. ศผ.	On-site 3 วัน	180	1,100,000	-	-	-	1,100,000	-	-	-	-	-	-	-	
8	โครงการอบรมหลักสูตรการเจรจาต่อรองในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามมาตรฐานสากล			พนักงานพินิจ/ผู้ปฏิบัติงานด้าน การไกล่เกลและการพินิจ	On-line 1 วัน	800	10,000	-	-	-	-	10,000	-	-	-	-	-	-	
9	โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (2 ครั้ง)			บุคลากรทุกตำแหน่ง	On-line 1 วัน	800	10,000	-	-	-	-	-	5,000	-	-	5,000	-	-	
10	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ดิจิทัล (Change Management for Digital Tranaformation)			ผู้อำนวยการ/ หัวหน้างาน	On-line 1 วัน	100	10,000	-	-	-	-	-	-	10,000	-	-	-	-	
11	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ยุทธวิธีการตรวจค้นและการระงับเหตุจลาจล			ผู้ปฏิบัติงานด้านการไกล่เกล และการพินิจ	On-site 3 วัน	70	300,000	-	-	-	-	300,000	-	-	-	-	-	-	
12	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามมาตรฐานสากล			บุคลากรทุกระดับ/ตำแหน่ง	On-line 1 วัน	800	3,600	-	-	-	-	-	-	3,600	-	-	-	-	
13	โครงการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)			บุคลากรทุกระดับ/ตำแหน่ง	On-line 1 วัน	800	3,600	-	-	-	-	-	-	-	3,600	-	-	-	

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม		การดำเนินการ		ประมาณการ งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ													
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
		กลุ่มเป้าหมาย/รูปแบบ			จำนวน (คน)	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
14	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพภายในองค์กร”	ผู้อำนวยการ	On-site 3 วัน	112	800,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	800,000	
15	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ	บุคลากรทุกระดับ/ตำแหน่ง	ผสมผสาน	1,000	500,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	40,000	40,000	
แผนงาน/กิจกรรม																		
16	แผนงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2568			ไม่ใช้งบประมาณ	/													
17	แผนงานประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากร			ไม่ใช้งบประมาณ														
18	แผนงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนางค์กร			ไม่ใช้งบประมาณ														
19	แผนงานพัฒนาหลักสูตรอบรม ผ่านระบบ E-learning			ไม่ใช้งบประมาณ														
20	กิจกรรมบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)			ไม่ใช้งบประมาณ														
21	กิจกรรมการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)	ผู้เข้าร่วมโครงการ	ผสมผสาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ													
22	กิจกรรมประเมินสมรรถนะ ทักษะ ผู้ปฏิบัติงานด้านการอภิบาลและการพิทักษ์	ผู้ปฏิบัติงานด้านการอภิบาลและการพิทักษ์	ผสมผสาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ													
23	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาการยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็น มืออาชีพ (Demonstrating Integrity)	ผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน / บุคลากรบรรจุใหม่	ผสมผสาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ			/	/							/		
24	กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)	ผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน	ผสมผสาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ			/	/				/					
25	กิจกรรมพัฒนาทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy)	ผู้ปฏิบัติงานด้านการอภิบาลและการพิทักษ์	ผสมผสาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ		/		/	/						/		
26	กิจกรรมพัฒนาดตนเองและผู้อื่น และสร้าง การมีส่วนร่วม ในองค์กร (Developing and Engaging Others)	บุคลากรทุกระดับ/ตำแหน่ง	ผสมผสาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ		/		/				/			/		
27	กิจกรรมพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)	ผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน แต่งตั้งใหม่	ผสมผสาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ			/	/				/					

บทที่ ๔

การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล

๔.๑ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ

๔.๑.๑ การถ่ายทอดไปยังแผนพัฒนาบุคลากร รายปี เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสำเร็จ ลุล่วง จำเป็นต้องมีการถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรฯ ระยะ ๕ ปี ออกมาเป็นแผนพัฒนาบุคลากรฯ รายปี ทั้งในส่วนของเป้าหมาย แผนการพัฒนารายเรื่องแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมที่ควรผลักดัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๑.๒ การถ่ายทอดแผนไปสู่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วมจาก บุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนแผนให้ประสบความสำเร็จ ในการถ่ายทอดแผนการพัฒนาระดับหน่วยงาน ในสังกัด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ผ่าน website ของหน่วยงาน และ Intranet

๔.๒. การติดตามประเมินผลและการรายงานแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๒.๑ การติดตามผลการดำเนินงาน ติดตามผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ระยะปี พ.ศ.๒๕๗๐ เพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด โดยดำเนินการ ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปี และสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายในกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประจำปี เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

๔.๒.๒ การรายงานตามแบบฟอร์มการรายงาน และติดตามผล จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน รายเดือน ต่อผู้บริหาร (รายงานผลทุกวันที่ ๕ ของทุกเดือน) รายครึ่งปีงบประมาณ (รายงานผลต้นเดือนเมษายน) และประจำปีสิ้นเดือนกันยายนของปีงบประมาณ (รายงานผลต้นเดือนตุลาคม) โดยการรายงานผลทั้งในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัด โครงการ และนำผลสรุปการประเมินฯ มาปรับใช้ในการประชุมทบทวน และปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปีเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหา ให้ทันต่อเหตุการณ์โดยกำหนดดำเนินการในทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น 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. (๒๕๔๙). คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร. พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน (มปป) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๒๕๖๖-๒๕๗๐). สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(มปป).หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓. from. <https://www.opdc.go.th>

ภาคผนวก ก

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ.๒๕๖๗
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนความสำเร็จ
๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบัน และอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.๑.๑ แผนงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ประกาศใช้แผน	ประกาศแผนตามหนังสือที่ยธ ๐๖๑๐๐ /ว.๒๖๘ ลว ๑ เม.ย. ๒๕๖๗	๕
	๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมพินิจฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.๒.๑ แผนงานดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐	จำนวนตัวชี้วัดที่นำมาคำนวณ ทั้งสิ้น ๑๖ ตัวชี้วัด ดำเนินการสำเร็จ ๑๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ ตัวชี้วัดที่ไม่สำเร็จคือ ตัวชี้วัดที่ ๒.๖	๕ (ร้อยละ ๙๓.๗๕)
	๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ	๑.๓.๑ กิจกรรมประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ	ระดับคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ ขึ้นไป	ผลการประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาบุคลากรที่ จัดอบรม/พัฒนา จำนวน ๑๒ โครงการ/มีคะแนน ๔.๖๖ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด	๕ (๔.๖๖ คะแนน)
	๑.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาองค์การ PMQA ๔.๐	๑.๔.๑ แผนงานพัฒนาองค์การด้านพัฒนาบุคลากร	ดำเนินการครบตามแผนพัฒนาองค์กร	ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาองค์การ ที่เกี่ยวข้อง ครบทั้ง ๖ กิจกรรม (รายละเอียดแนบ)	๕
๒. การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑.๑ แผนงานจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล และการพัฒนา/ออกแบบหลักสูตรการอบรม	๒ กระบวนการ	จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ๒ กระบวนการ ๑. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่อง แผนพัฒนารายบุคคล ๒. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่อง การพัฒนา/ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม	๕

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนความสำเร็จ
๒. การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	๒.๒ ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒.๒.๑ กิจกรรมบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	บันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) บุคลากรบรรจุใหม่ครบ จำนวน ๒๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
	๒.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒.๓.๑ แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐-Degree Feedback)	๑ ระบบ	ดำเนินการสำเร็จ ๑ ระบบ ตามบันทึกข้อความ ที่ ยธ ๐๖๑๐๐/๖๔๘ ลว ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗	๕
	๒.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching)	๒.๔.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน”(DJOP Coaching and Mentoring)	รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร	ดำเนินการแล้วเสร็จ รายงานตามบันทึกข้อความ ที่ ยธ ๐๖๑๐๐/๑๕๒ ลว ๗ มี.ค.๒๕๖๗	๕
		๒.๔.๒ แผนงานพัฒนาระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน	ระบบการสอนงาน (Coaching)	ดำเนินการสำเร็จ ๑ ระบบ ตามบันทึกข้อความ ที่ ยธ ๐๖๑๐๐/๖๔๘ ลว ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗	
	๒.๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ.การบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)	๒.๕.๑ แผนงานจัดทำหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ.การบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)	ร่างหลักสูตร	สนง. คกก.กบฟ จัดทำร่างหลักสูตรแล้วเสร็จ (อยู่ระหว่างเสนอหลักสูตรต่อคณะกรรมการบริหารแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด)	-

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนความสำเร็จ
	๒.๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรอบรมผ่านระบบ E-learning	๒.๖.๑ แผนงานพัฒนาหลักสูตรอบรม ผ่านระบบ E-learning	มีหลักสูตรในระบบ E-learning เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	อยู่ระหว่างจัดทำรายละเอียดหัวข้อรายวิชาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๒
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม	๓.๑.๑ โครงการเสริมสร้างความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม ตามมาตรฐานสากล	ร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามมาตรฐานสากล ในวันที่ ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๗ (รูปแบบออนไลน์) จำนวน ๑,๓๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๖ จากกลุ่มเป้าหมาย ๑,๓๙๒ คน	๕ (ร้อยละ ๙๕.๒๖)
	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีรอบความคิดเชิงพัฒนา	๓.๒.๑ กิจกรรมการพัฒนากรอบความคิดเชิงพัฒนา	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	พัฒนารอบความคิดเชิงพัฒนาแก่ผู้อำนวยการแต่งตั้งใหม่และผู้ที่มีบทบาทเป็นหัวหน้างานและผู้มีประสบการณ์ ภายใต้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงานทุกคนและผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จำนวน ๙๔๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ความสำเร็จ
๓. การพัฒนา บุคลากรให้มี ทักษะและ สมรรถนะที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจให้บรรลุ เป้าหมาย (ต่อ)	๓.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับ ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓.๑ โครงการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด	บุคลากรได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งสิ้น ๔,๗๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๕.๐๔ คำนวณจากจำนวนบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๔,๑๓๖ คน (จำนวนคน นับซ้ำหากบุคลากรได้รับการพัฒนามากกว่า ๑ ครั้ง /ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	๕ (ร้อยละ ๑๑๕.๐๔)
	๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓.๔.๑ กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ๓.๔.๒ กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานผ่านโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับผู้ปฏิบัติและหัวหน้างาน จำนวน ๙๓๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ จากกลุ่มเป้าหมายบุคลากรใหม่และหัวหน้างาน	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนความสำเร็จ
๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย (ต่อ)	๓.๕ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเติบโตในสายงาน	๓.๕.๑ แผนงานพัฒนาบุคลากรตามความก้าวหน้าในอาชีพ - กิจกรรมพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ - กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	- พัฒนาบุคลากรตามความก้าวหน้าในอาชีพตามโครงการอบรมหลักสูตร : การพัฒนาศักยภาพเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน - พัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ เรื่อง การขับเคลื่อนการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี - พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ เรื่อง การบริหารจัดการองค์กร และการกำกับติดตามในฐานะผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน,การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๕ คน	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ความสำเร็จ
	๓.๖ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อก้าวสู่ Digital Thailand ๔.๐	๓.๖.๑ โครงการให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความมั่นคงปลอดภัยและพัฒนาบุคลากรสู่ Digital Thailand ๔.๐ (Digital Literacy)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ,โครงการความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน วันที่ ๑๓-๑๕, ๑๘-๑๙ ธ.ค.๖๗ และ วันที่ ๑๕ – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และการเข้ารับพัฒนาทักษะดิจิทัล จากหน่วยงานภายนอก มีบุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น ๑,๐๐๗ คน จากกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็น ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มเป้าหมายที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) คือ ผู้บริหาร บุคลากรบรรจุใหม่ ผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ หัวหน้างาน จำนวน ๑, ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๙	๕ (ร้อยละ ๘๕.๙๙)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนความสำเร็จ
๔. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	๔.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	๔.๑.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสาร ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	พัฒนาทักษะ ทักษะการสื่อสาร ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ภายใต้โครงการฝึกอบรมหลักสูตร“เสริมสร้างทักษะการสอนงาน” มีผู้ได้รับการพัฒนา ทั้งสิ้น ๑๕๘ คน และดำเนินกิจกรรมทบทวนการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น (AAR) ในหัวข้อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงานและหัวข้อยุทธวิธีการตรวจค้นและการระงับเหตุจลาจล หัวข้อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการเข้ารับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานหัวข้อสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามมาตรฐานสากลหัวข้อพัฒนาทักษะการอบความคิดแบบเติบโต และความตระหนักรู้ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีบุคลากรดำเนินการทบทวน AAR และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีบุคลากรได้รับการพัฒนา ทั้งสิ้นจำนวน ๒,๖๔๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ จากกลุ่มเป้าหมาย	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
		๔.๑.๒ กิจกรรมการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review :AAR)			

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คะแนนความสำเร็จ
๔. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (ต่อ)	๔.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM Workshop)	๔.๒.๑ กิจกรรมการจัดการความรู้ภายในองค์กร	๕ เรื่อง	เผยแพร่การจัดการความรู้ทาง เว็บไซต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ ๗ เรื่อง คือ ๑. วินัยและการรักษาวินัย : ๑๑ ข้อปฏิบัติในการรักษาวินัย ๒. เทคนิคการให้คำปรึกษา ๓. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชน ๔. การดูแลสุขภาพเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม ๕. ความหมายของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ และสิทธิมนุษยชน ๖. ทักษะที่จำเป็นของการ Coaching ๗. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	๕ (๗ เรื่อง)

ภาคผนวก ข

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร PMQA ๔.๐

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ปี พ.ศ. ๒๕๖๗
สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ชื่อหมวด : หมวด ๔ การวัดวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์ : เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับเกณฑ์และโอกาสในการปรับปรุงองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผ่านการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐(PMQA ๔.๐) ระดับพื้นฐาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ไตรมาส				รายละเอียดผลลัพธ์จากการดำเนินงาน
	๑	๒	๓	๔	
แผนงานที่ ๑: กำหนดข้อมูลที่ใช้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญในแต่ละระดับ เพื่อประกอบผู้บริหารตัดสินใจ					
๑.๑ กิจกรรมทุกหน่วยงานกำหนดข้อมูลที่ใช้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงาน	/	/	/	/	จัดทำรายงานข้อมูลการจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรกรมพินิจฯ ย้อนหลัง ๓ ปี ข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรฯ ข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานภายในสังกัด ข้อมูลการจัดส่งบุคลากรพัฒนากับหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายนอก เสนอต่อผู้บริหารทุกเดือน และรายงานสถานการณ์เบิกจ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
แผนงานที่ ๕: กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี และนำองค์ความรู้ไปใช้ปรับปรุงการทำงาน					
๕.๑ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ไปใช้ปรับปรุงการทำงาน			/	/	จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และนำองค์ความรู้ไปใช้ปรับปรุงการทำงาน ๒ เรื่อง คือ ๑. ทักษะและเทคนิคด้านการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ๒. ทักษะและเทคนิคด้านยุทธวิธีการตรวจค้นและการระงับเหตุจลาจล

ชื่อหมวด : หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับเกณฑ์และโอกาสในการปรับปรุงองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผ่านการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐(PMQA ๔.๐) ระดับพื้นฐาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ไตรมาส				รายละเอียดผลลัพธ์จากการดำเนินงาน
	๑	๒	๓	๔	
แผนงานที่ ๓: พัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกรม/กระทรวง					
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกรม แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวง และตามความต้องการการอบรม (Training need)		/			พัฒนาและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกรม แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวง และตามความต้องการการอบรม (Training need) รายละเอียดตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร รายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของกรมแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวง และตามความต้องการการอบรม (Training need)
๓.๒ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรแบบ ๓๖๐ องศา			/	/	พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรและทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒ รูปแบบ คือ ๑. รูปแบบการทบทวนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม (After Action Review: AAR) โดยนำไปประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๒ โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรยุทธวิธีการตรวจค้นและการระงับเหตุจลาจล ๒. รูปแบบการประเมินผลรอบทิศทางแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐- Degree Feedback) โดยนำไปประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๒ โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และโครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ชื่อหมวด : หมวด ๖ มุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ : เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับเกณฑ์และโอกาสในการปรับปรุงองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผ่านการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ระดับพื้นฐาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ไตรมาส				รายละเอียดผลลัพธ์จากการดำเนินงาน
	๑	๒	๓	๔	
แผนงานที่ ๒ จัดทำผังกระบวนการงานการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบให้ครอบคลุมกระบวนการทำงานหลัก					
๒.๑ จัดทำและปรับปรุงกระบวนการงานทุกกระบวนการให้แล้วเสร็จ				✓	จัดทำและทบทวนผังกระบวนการทำงานหลัก ๘ กระบวนการงาน ๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประเภทต่าง ๆ ๓. กระบวนการงานฝึกอบรมผ่านระบบ E-learning ๔. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ๕. การพัฒนาบุคลากรของกรม ๖. การพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๗. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ๘. การพัฒนา-ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม
แผนงานที่ ๔ พัฒนา/ปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เพื่อลดความผิดพลาด ลดค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอนการทำงาน					
๔.๑ กิจกรรมพัฒนา/ปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เพื่อลดความผิดพลาด ลดค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอนการทำงาน		✓	✓	✓	พัฒนาระบบติดตามการพัฒนาบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถเข้าใช้งานระบบได้ที่ Link : https://appdjop.djop.go.th/djopsupport/comtraining เมนูระบบการติดตามพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ระบบมีความสอดคล้องและสามารถรองรับการทำงานตามสถานการณ์ปัจจุบันของสถาบันพัฒนาบุคลากรฯเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการจัดเก็บ และ วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อลดความผิดพลาด ลดค่าใช้จ่ายลดขั้นตอนการทำงาน

ภาคผนวก ค

ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ

ตารางที่ ๙ ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ						
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๑	โครงการอบรมหลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่นที่ ๑๗	วันที่ ๑๓-๑๕ ๑๘-๑๙ ธ.ค.๖๗ ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม Conference ๖ ผ่านโปรแกรม Webex	บุคลากรแรกบรรจุ	๑๔๖	๓,๐๐๐	บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งระเบียบ กฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๒	โครงการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รุ่นที่ ๑๘	วันที่ ๑๕ – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม Conference ๖ ผ่านโปรแกรม Webex	บุคลากรแรกบรรจุ	๑๕๒	๓,๐๐๐	บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งระเบียบ กฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน" ครั้งที่ ๑	วันที่ ๑๗ – ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม Conference ๔ ผ่านโปรแกรม Webex	ผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	๕	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจด้านยุทธศาสตร์ การบริหารงาน การบริหารคน และการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร"การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน" ครั้งที่ ๒	วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม ทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๗ และ ๒๐-๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผ่านโปรแกรม Webex	ผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	๑๒	๑๒,๙๒๐	บุคลากรได้รับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจด้านยุทธศาสตร์ การบริหารงาน การบริหารคน และการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ
๕	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ยุทธวิธีการตรวจค้นและการระงับเหตุจลาจล รุ่นที่ ๑	วันที่ ๑๙ – ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ สถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เขตหนองจอก กรุงเทพฯ	ผู้ปฏิบัติงานด้านการอภิบาลและการพินิจ	๖๗	๒๔๔,๙๗๕	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และได้รับการพัฒนาทักษะด้านงานอภิบาลและการพินิจ
๖	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ยุทธวิธีการตรวจค้นและการระงับเหตุจลาจล รุ่นที่ ๒	วันที่ ๑๘-๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ สถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เขตหนองจอก กรุงเทพฯ	ผู้ปฏิบัติงานด้านการอภิบาลและการพินิจ	๖๗	๒๕๒,๖๘๕	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และได้รับการพัฒนาทักษะด้านงานอภิบาลและการพินิจ
๗	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามมาตรฐานสากล	วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ รูปแบบออนไลน์	ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ	๑,๓๒๖	๓,๖๐๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และได้รับการพัฒนาทักษะด้านงานอภิบาลและการพินิจ
๘	โครงการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม Conference ๔ ผ่านโปรแกรม Webex	ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ	๕๔๕	๓,๖๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจเองการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน
๙	โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม Conference ๔ ผ่านโปรแกรม Webex	ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ	๖๔๑	๑,๘๐๐	บุคลากรมีความตระหนักรู้ และรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปและทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน
๑๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๒	วันที่ ๑๘-๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม ทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร และรูปแบบออนไลน์	หัวหน้างาน	๑๕๘	๑๕๗,๔๐๐	บุคลากรมีทักษะในการสื่อสาร เข้าใจตนเอง และผู้อื่น และมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และการสอนงาน
๑๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน” (DJOP Coaching and Mentoring) รุ่นที่ ๓	วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ รูปแบบออนไลน์	หัวหน้างาน	๑๒๐	๓,๖๐๐	บุคลากรมีทักษะในการสื่อสาร เข้าใจตนเอง และผู้อื่น และมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และการสอนงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๑๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารงาน พัสดุภาครฐ์	วันที่ ๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรม ทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร	หัวหน้างาน/ผู้ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ	๑๑๐	๔๑๖,๓๒๐	บุคลากรมีความรู้ และสมรรถนะด้านการจัดซื้อ จัดจ้างงานพัสดุเพิ่มมากขึ้น
๑๓	โครงการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเฉพาะรายแบบไร้รอยต่อ (IRC) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๗ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๗ รูปแบบออนไลน์	นักสังคมสงเคราะห์	๑๒๑	๓๗๕,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ และสมรรถนะด้านแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนแบบไร้รอยต่อเพิ่มมากขึ้น
๑๔	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับผู้ประสานการประชุม	วันที่ ๗ - ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กทม.	พนักงานคุมประพฤติ	๗๗	๓๗๓,๘๘๐	บุคลากรมีความรู้ และสมรรถนะด้านการกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์
๑๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพภายในองค์กร”	วันที่ ๑๑-๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ โรงแรมสิรินพลา จังหวัดระยอง	ผู้อำนวยการ	๑๑๒	๗๗๒,๙๒๘	บุคลากรได้รับการพัฒนาการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว
๑๖	กิจกรรม"การพัฒนางานด้านการจัดการศึกษาอบรม และฝึกวิชาชีพ"	วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗	ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมและฝึกอาชีพ พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ นักจัดการงานทั่วไป หัวหน้ากลุ่มงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๘	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการศึกษาและฝึกอาชีพต่างหน่วยงาน
๑๗	การอบรมให้ความรู้รอบการประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์รวมทั้งหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมิน	วันที่ ๒๔ - ๒๕ และ ๓๐ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ทีเค. พาเลซ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านการประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์รวมทั้งหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมิน
๑๘	โครงการอบรมเตรียมความพร้อมการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕	วันที่ ๔ - ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันนิติวัชร์ สำนักงานอัยการสูงสุด รูปแบบออนไลน์	พนักงานคุมประพฤติ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๙	สัมมนาเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม อนันตรา สยาม กรุงเทพฯ	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
๒๐	โครงการวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ กรมบัญชีกลาง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
๒๑	การสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนประชาคมไซเบอร์แห่งชาติ	วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระบบ Zoom สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนประชาคมไซเบอร์แห่งชาติ
๒๒	"หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในกระบวนการ ยุติธรรม รุ่นที่ ๘ (ศวธ.๘)" การประยุกต์ใช้เครื่องมือในการประเมินผลสัมฤทธิ์การบังคับใช้กฎหมาย	วันที่ ๑๗ ตุลาคม - ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ สำนักงานกิจการยุติธรรม	นิติกร พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๕	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในกระบวนการยุติธรรม รุ่นที่ ๘ (ศวธ.๘)" การประยุกต์ใช้เครื่องมือในการประเมินผลสัมฤทธิ์การบังคับใช้กฎหมาย
๒๓	ประชุมวิชาการนานาชาติครั้งที่ ๓ และการประชุมวิชาการสมาคมนักจิตวิทยาคลินิกไทย ครั้งที่ ๔๗	วันที่ ๒๗-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์	นักจิตวิทยาคลินิก	๑๐	๒๙,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจิตวิทยาคลินิก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๒๔	อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๒	วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Microsoft Teams กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
๒๕	กิจกรรมสัมมนา Modernized SOC Transformation	วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ Modernized SOC Transformation
๒๖	การพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๑๓-๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และ วันที่ ๒๕-๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒๗	ฝึกอบรมระบบการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริหารภาครัฐ (Linkage Center ๒)	วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ อาคาร กรมการปกครอง (คลองแก้ว) อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริหารภาครัฐ
๒๘	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเครือข่ายนักวิจัยในกระทรวงยุติธรรม	วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมบัดดี้ โอเรียนทอล ริเวอร์ไซด์จังหวัดนนทบุรี สำนักงานกิจการยุติธรรม	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา นักจิตวิทยาคลินิก	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในกระทรวงยุติธรรม
๒๙	โครงการเสริมสร้างให้หน่วยงานของรัฐรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	ผู้อำนวยการ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี	๗	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ
๓๐	หลักสูตร “ผู้บริหารงานยุติธรรมระดับกลาง (บก.)” รุ่นที่ ๒๓ รูปแบบผสมผสาน	วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	ผู้อำนวยการ	๕	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการบริหารงานยุติธรรม
๓๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐” และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ และการบริหารสัญญาตาม ๖๑๒๔ แนวทางการจัดทำ TOR ตาม ๖๑๕๙ การตรวจรับพัสดุก่อนสร้างหลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้าง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการตรวจสอบพร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง”	วันที่ ๑๕ – ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเฟิร์ส แปซิฟิก แอนด์ คอนเวนชั่น อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๕	๒๒,๕๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
๓๒	โครงการขับเคลื่อนค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index) ของประเทศไทยสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ (กิจกรรมการสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการ	วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องแซฟไฟร์ ๒๐๔ - ๒๐๕ อาคารอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี	นิติกร พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๓๓	ร่วมงานประชุมวิชาการ PMU-B Brainpower Congress ๒๐๒๓ ภายใต้โครงการพัฒนาพลเมืองดิจิทัลเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะด้วย STAM, Coding, IoT และ AI	วันที่ ๑๘-๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมดุสิตธานี หัวหิน จังหวัดเพชรบุรี	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาพลเมืองดิจิทัลเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะด้วย STAM, Coding, IoT และ AI
๓๔	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. รูปแบบออนไลน์	นิติกร พนักงานคุมประพฤติ	๑๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคม
๓๕	งานสัมมนาเครือข่าย TO BE NUMBER ONE ประจำปี ๒๕๖๗	วันที่ ๒๑ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ อิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี	ผู้อำนวยการ นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยาคลินิก นักจิตวิทยา พยาบาลวิชาชีพ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานพินิจ	๗๘	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการดำเนินงาน โครงการ TO BE NUMBER ONE
๓๖	สัมมนา Thailand Constructionism Forum ๒๐๒๔	วันที่ ๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๗ ณ อุทยานการเรียนรู้ TK Park กรุงเทพมหานคร	ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ Thailand Constructionism Forum
๓๗	กิจกรรมสานสัมพันธ์กับธนาคารออมสิน	วันที่ ๒๖ - ๒๘ มกราคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม เดอะ เฮอร์มิเทจ เชียงราย	ผู้อำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีเครือข่ายการทำงาน
๓๘	อบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ให้แก่ส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร	พนักงานคุมประพฤติ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
๓๙	อบรมแนวทางประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	วันที่ ๒๔ - ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำนักงาน ก.พ.ร.	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐
๔๐	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๓	วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์ Microsoft Teams	นักวิชาการเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการรักษายาบาล
๔๑	โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ ๑	วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ กรมบัญชีกลาง และรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง
๔๒	อบรมเชิงปฏิบัติการทักษะจิตบำบัด Eye Movement Desensitisation and Reprocessing (EMDR)	วันที่ ๒ - ๔ กุมภาพันธ์ และ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖๗ ณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย	นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก	๔	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะจิตบำบัด Eye Movement Desensitisation and Reprocessing

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๔๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อมรุ่นที่ ๑	วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ - ๔ เมษายน ๒๕๖๗ (๒ เดือน) รูปแบบบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๘๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
๔๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อมรุ่นที่ ๑	วันที่ ๑ - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรม ทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร	ผู้อำนวยการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓	๓,๘๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
๔๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ C๒ หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับกลาง	ระหว่างวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ (๔ เดือน) ในรูปแบบบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	นักวิชาการพัสดุ	๑	๓,๘๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
๔๖	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง มาตรฐานการพิจารณาคัดออกทรัพยากรสารสนเทศของหอสมุดรัฐสภาและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุด	วันที่ ๒๔ ถึงวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสัมมนา B๑-๕ ชั้น B๑ อาคารรัฐสภา	บรรณารักษ์	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพิจารณาคัดออกทรัพยากรสารสนเทศของหอสมุดรัฐสภาและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุด
๔๗	หลักสูตร "การพยาบาลเฉพาะทาง" สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ กรุงเทพมหานคร	พยาบาลวิชาชีพ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพยาบาลเฉพาะทางสุขภาพจิตและจิตเวช
๔๘	หลักสูตร "การพยาบาลเฉพาะทาง" สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุเสพติดปี พ.ศ.๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๙	วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูยาเสพติด กรุงเทพฯ	พยาบาลวิชาชีพ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพยาบาลเฉพาะทางผู้สูงอายุเสพติด
๔๙	อบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๔๕,๐๐๐	บุคลากรมีทักษะภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๕๐	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) รุ่นที่ ๑๐๐	วันที่ ๑๐ มิถุนายน - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ.	ผู้อำนวยการ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการบริหารงาน ยุติธรรม
๕๑	หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับสูง รุ่นที่ ๑๕ (ยธส.๑๕)	วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ สำนักงานกิจการยุติธรรมและรูปแบบออนไลน์	ผู้อำนวยการ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการบริหารงาน ยุติธรรม
๕๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรองรุ่นที่ ๓	วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Microsoft Teams กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรอง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๕๓	สัมมนา การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ	วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ โรงแรมเซ็นทรา สำนักงาน ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน นักวิชาการสถิติ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ
๕๔	สัมมนาทางวิชาการ DASTA Forum ๒๐๒๔ ครอบคลุม ๒๐ ปี อพท.	วันที่ ๒๒ - วันศุกร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ศูนย์การค้าเซ็นทรัล ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ DASTA Forum
๕๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับหัวหน้างาน	วันที่ ๑๑ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๗ กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ
๕๖	โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (e - Payroll) หลักสูตร โครงการจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำ รุ่นที่ ๖	วันที่ ๑๔ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๔ ชั้น ๗ กรมบัญชีกลาง	นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
๕๗	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กลุ่มที่ ๑) หลักสูตร ปัจฉิมนิเทศข้าราชการเกษียณอายุราชการ	วันที่ ๒๗ - ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ. รูปแบบออนไลน์	ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พนักงานคุมประพฤติ เจ้าพนักงานธุรการ ข้าราชการ	๑๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความสมดุลชีวิตหลังการเกษียณอายุราชการ
๕๘	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "แนวทางการจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ ๔.๐" (ขั้นตอนที่ ๒)	วันที่ ๒๑ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมปริ้นซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.พ.ร.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาองค์กร
๕๙	อบรมหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) รุ่นที่ ๕	วันที่ ๑ มีนาคม - ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันความมั่นคงศึกษา	นักสังคมสงเคราะห์	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงในสังคม
๖๐	เสวนาวิชาการ หัวข้อ "๑ ปี พ.ร.บ. ข้อมูลทรมานฯ ข้อท้าทายและความคาดหวัง"	วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๔	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ข้อมูลทรมานฯ ข้อท้าทายและความคาดหวัง
๖๑	การดูแลเด็กและเยาวชนในสถานควบคุม ณ ประเทศญี่ปุ่น	วันที่ ๑๒-๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ประเทศญี่ปุ่น	รองอธิการบดีนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๔	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลเด็กและเยาวชนในสถานควบคุม
๖๒	หลักสูตร นักบริหารการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดระดับต้น (นบต.ปปส.) รุ่นที่ ๑๖	วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงาน ป.ป.ส.	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดระดับต้น
๖๓	อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การให้คำปรึกษาก่อนและหลังการตรวจเลือดเอชไอวี"	วันที่ ๖ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๗ สถาบันบำราศนราดูร อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี กรมควบคุมโรค	พยาบาลวิชาชีพ	๑	๖,๔๙๖	บุคลากรมีทักษะการให้คำปรึกษาก่อนและหลังการตรวจเลือดเอชไอวี
๖๔	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพตามโครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์	วันที่ ๑๔ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมริเวอร์โรนเพลส ไฮเทล แอนด์ เรสซิเดนซ์ จังหวัดนนทบุรี กรมควบคุมโรค	ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยาคลินิก	๒๑	งบประมาณ ต้นสังกัด	บุคลากรมีทักษะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๖๕	การสัมมนาแนวทางการปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองประจำปีเนื่องในโอกาสครบรอบ ๒๓ ปี ศาลปกครอง	วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ อาคารศาลปกครอง	ผู้อำนวยการ นิติกร นักทรัพยากรบุคคล	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวินิจฉัยของศาลปกครอง
๖๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ	วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ -๑๒ .๐๐ น. ผ่านทาง Facebook Live กรมบัญชีกลาง	ผู้อำนวยการ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีภาครัฐ
๖๗	สัมมนาหัวข้อ "การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ่มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล"	วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเชอราตัน แกรนด์ สุขุมวิท บริษัท เอเทคนดิก คอนซัลติ้ง จำกัด	พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการสถิติ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ่มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
๖๘	สัมมนา เรื่อง "ปฏิรูป เสรีภาพ คุ่มครองผู้บริโภค.. ๕ ที่ท้าทาย	วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สิทธิเสรีภาพและการคุ้มครองครองผู้บริโภค วุฒิสภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเสรีภาพ คุ่มครองผู้บริโภค
๖๙	การบรรยายครั้งที่ ๒ หัวข้อ "สาระสำคัญของกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง" และการสัมมนาครั้งที่ ๓ หัวข้อ "คดีปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่"	วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗ ๐๙สำนักงานศาลปกครองในรูปแบบออนไลน์	นิติกร พนักงานคุมประพฤติ	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
๗๐	ประชุมสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง การขับเคลื่อน Soft Power แห่งชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องพระพรหม ชั้น ๓ โรงแรมอัสติน แกรนด์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อน Soft Power แห่งชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๗๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๒-๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเทศสัมพันธ์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก
๗๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพสำหรับผู้ตรวจสอบภายในเพื่อป้องกันและจัดการความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐ	วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗ - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมอมารี กรุงเทพมหานคร สมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	๑๑,๐๐๐	บุคลากรมีศักยภาพสำหรับผู้ตรวจสอบภายในเพื่อป้องกันและจัดการความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐ
๗๓	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Internal Audit Procedures	วันที่ ๖ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ โรงแรมทวินทาวเวอร์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ Internal Audit Procedures
๗๔	หลักสูตร Data Analytic Foundation for Internal Audit	วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ รูปแบบออนไลน์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ Data Analytic Foundation for Internal Audit

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๗๕	โครงการสัมมนาชี้แจงการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ จากภายนอกองค์กร	วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Microsoft Teams กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ จากภายนอกองค์กร
๗๖	การสัมมนา "เส้นทางสู่องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๗ ประเภทองค์กรภาครัฐ" และประชาสัมพันธ์เชิญชวนสมัครองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๗	วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๗ ณ อาคารกระทรวงยุติธรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	ผู้อำนวยการ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยาคลินิก นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานพินิจ นักจัดการงานทั่วไป	๓๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยช
๗๗	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ รุ่นที่ ๓๑	วันที่ ๑๓ มิถุนายน - ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ และ วันที่ ๑๑ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	ผู้บริหาร	๑	๑๑๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ
๗๘	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้อำนวยการกองคลัง	วันที่ ๒๐ - ๒๑ และ ๒๗ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะ สุโกศล กรุงเทพฯ กรมบัญชีกลาง	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ
๗๙	หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชนระดับสูง (บสส.) รุ่นที่ ๒	วันที่ ๓๑ พฤษภาคม -วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๗ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สิรินคร	๑	๑๔๙,๘๐๐	บุคลากรมีสมรรถนะด้านสิทธิมนุษยชนระดับสูง
๘๐	หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชนระดับต้น (บสต.) รุ่นที่ ๒	วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	นักทรัพยากรบุคคล	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีสมรรถนะด้านสิทธิมนุษยชนระดับต้น
๘๑	หลักสูตรประกาศนียบัตรขั้นสูงการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ ๒๘	เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘ สถาบันพระปกเกล้า	ผู้บริหาร	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๘๒	หลักสูตร Training on Crime Prevention and Criminal Justice for Southeast Asia (T&SEA)	วันที่ ๔ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) ร่วมกับ (UNODC)	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับTraining on Crime Prevention and Criminal Justice forSoutheast Asia
๘๓	หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร สำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต (วปอ.บอ.) รุ่นที่ ๑	วันที่ ๑ เมษายน - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ณ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (สปท.)	นักจิตวิทยาคลินิก	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ
๘๔	หลักสูตรฝึกอบรมประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติในเรือนจำ (Certificate of Nursing Specialty in Correctional Nurse Practitioner) รุ่นที่ ๑	วันที่ ๑๓ พฤษภาคม - ๖ กันยายน ๒๕๖๗ ณ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ร่วมกับกรมราชทัณฑ์ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	พยาบาลวิชาชีพ	๕	๑๖,๒๖๒	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติในเรือนจำ
๘๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension)ของนายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาล	วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม ดิอิมพีเรียล โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ จังหวัดพิษณุโลก	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป	๒	๓,๓๖๒	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๘๖	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาลำห้วยชัยแดนภาคใต้ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๒๗ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมการ์เดนวิวเบตง จังหวัดยะลา	ผู้อำนวยการ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พนักงานคุมประพฤติ	๑๒	งบประมาณต้นสังกัด	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมระดับพื้นที่
๘๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนิติสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น	วันที่ ๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร สถาบันกัลยาณิราช นครินทร์ กรมสุขภาพจิต	นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก	๖๒	งบประมาณต้นสังกัด	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนิติสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น
๘๘	โครงการประชุมวิชาการความสำเร็จในการควบคุมยาสูบโดยพยาบาลครั้งที่ ๑๘	วันที่ ๑๖ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมมารวยการ์เด้น จตุจักร กรุงเทพฯ	พยาบาลวิชาชีพ	๕	งบประมาณต้นสังกัด	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการควบคุมยาสูบ
๘๙	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดทางการบัญชี รุ่นที่ ๒	วันที่ ๒๗ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์ กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดทางการบัญชี
๙๐	โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม เอส ดี อเวนิว กรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	เจ้าพนักงานธุรการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๙๑	ฝึกอบรมการใช้งาน “โปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง (Promotion Readiness and Suitability Information System : PRSIS)”	วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี	นักทรัพยากรบุคคล	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการใช้งาน “โปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง (Promotion Readiness and Suitability Information System : PRSIS)”
๙๒	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (บุคคลภายนอก) “การพัฒนาศักยภาพพนักงานอัยการใน การทำงานร่วมกับสหวิชาชีพด้านการคุ้มครองป้องกันอาชญากรรมและความรุนแรงต่อเด็ก เยาวชน และสถาบันครอบครัว” ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒๗ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมโดมอนด์ พลาซ่า สุราษฎร์ธานี สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว สำนักงานอัยการสูงสุด	ผู้อำนวยการ พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์	๕	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับสหวิชาชีพด้านการคุ้มครอง ป้องกันอาชญากรรมและความรุนแรงต่อเด็ก เยาวชน และสถาบัน ครอบครัว
๙๓	ประชุมสุดยอด High-Level Child Protection Summit (ท่าน อธิ ธีระชัยและมอบหมายผู้เข้าร่วม จำนวน ๔ ท่าน)	วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ องค์การสหประชาชาติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ นักวิเทศสัมพันธ์	๕	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ Child Protection
๙๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร นักประชาสัมพันธ์และสื่อสารของภาครัฐ (PR CHANGE AGENT PROJECT) รุ่นที่ ๓	วันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ สถาบันการประชาสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร	ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารของภาครัฐ
๙๕	อบรมหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Microsoft Teams กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
๙๖	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเครือข่ายนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรม	วันที่ ๒๔ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานกิจการยุติธรรม	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา นักจิตวิทยาคลินิก	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการวิจัยในกระบวนการยุติธรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๙๗	การใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์หลักสูตรผู้ดูแลระบบ รุ่นที่ ๔ หลักสูตรการจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการ รุ่นที่ ๔	วันที่ ๔ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ.	นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์หลักสูตรผู้ดูแลระบบ
๙๘	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กลุ่มที่ ๒) หลักสูตรสร้างคุณภาพข้าราชการสูงวัย ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป	วันที่ ๑๕ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ รูปแบบออนไลน์	รองอธิบดี ผู้อำนวยการ นักจัดการงานทั่วไป	๑๐๖	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการสร้างคุณภาพข้าราชการสูงวัย
๙๙	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรกระทรวงยุติธรรม หัวข้อ "การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม" (รูปแบบพบปะ)	วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ อาคารกระทรวงยุติธรรม	ผู้อำนวยการ นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักสังคมสงเคราะห์ นักประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่สนับสนุนสารสนเทศ	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรกระทรวงยุติธรรม หัวข้อ "การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม"
๑๐๐	หลักสูตรประกาศนียบัตรขั้นสูงการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ ๒๘	เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ จนถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๘ สถาบันพระปกเกล้า	ผู้บริหาร	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ
๑๐๑	อบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพิธีสารอัสตันบูลและพิธีสารมินนิโซต้า	วันที่ ๑๑ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมโนโวเทล กรุงเทพฯ สยามสแควร์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	ผู้ตรวจราชการกรม	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพิธีสารอัสตันบูลและพิธีสารมินนิโซต้า
๑๐๒	อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional)	วันที่ ๖-๘ และ ๒๘ - ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ.	นักทรัพยากรบุคคล	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
๑๐๓	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) รุ่นที่ ๖	วันที่ ๒- ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมบางแสน เฮอริเทจ อำเภอมือซลบุรี จังหวัดชลบุรี สถาบันความมั่นคงศึกษา	นักสังคมสงเคราะห์	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรความมั่นคงศึกษา
๑๐๔	อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอมภายใต้โครงการศูนย์ประสานงาน และแก้ไขปัญหามั่วข่าวปลอม (Anti Fake News Center: AFNC) ประจำปี ๒๕๖๗	วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ผ่านทางระบบออนไลน์ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	นิติกรชำนาญการพิเศษ นักประชาสัมพันธ์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอมภายใต้โครงการศูนย์ประสานงาน และแก้ไขปัญหามั่วข่าวปลอม
๑๐๕	โครงการประชุมผู้นำในอนาคตอาเซียน-กลุ่มประเทศ G๗ (The ๑st ASEAN-G๗ Next Leaders Forum: NLF) ครั้งที่ ๑	วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ประเทศญี่ปุ่น	พนักงานคุมประพฤติ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ
๑๐๖	การสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายปกครองและหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ครั้งที่ ๔	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ สำนักงานศาลปกครองผ่านระบบ Streaming บนศูนย์การเรียนรู้ศาลปกครองออนไลน์ (ALL Cloud)	นิติกรชำนาญการ พนักงานคุมประพฤติ	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายปกครองและหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๑๐๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ของนายทะเบียน สวัสดิการรักษายาบาล รุ่นที่ ๔	วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ กรุงเทพฯ กรมบัญชีกลาง	นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ นักทรัพยากรบุคคล	๑๙	งบประมาณ ต้นสังกัด	บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการรักษายาบาล
๑๐๘	การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ ๑๙ (ยอก.๑๙)	วันที่ ๒ กรกฎาคม - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ สำนักงาน กิจการยุติธรรม และรูปแบบออนไลน์ สำนักงานกิจการยุติธรรม	พนักงานคุมประพฤติ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ
๑๐๙	หลักสูตรผู้ตรวจราชการกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มิถุนายน - กรกฎาคม สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	ผู้ตรวจราชการกรม	๑	๖๕,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการตรวจราชการ
๑๑๐	โครงการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้การจัดการปัญหา Facebook Pageปลอม ที่แอบอ้างเป็นหน่วยงานราชการ	วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ออนไลน์ สำนักงาน คณะกรรมการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	นักประชาสัมพันธ์	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการปัญหา Facebook Pageปลอม ที่แอบอ้างเป็นหน่วยงานราชการ
๑๑๑	โครงการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การพิจารณารับรองคุณวุฒิ	วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคล	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ พิจารณารับรองคุณวุฒิ
๑๑๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาและสร้างหลักสูตรสร้าง ดุลยภาพข้าราชการสูงวัยด้วยการใช้เทคนิค Design Thinking	วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัด นนทบุรี	นักทรัพยากรบุคคล พนักงานคุมประพฤติ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการใช้เทคนิค Design Thinking
๑๑๓	โครงการกิจกรรมคลินิกให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล (HR Clinic) หัวข้อ การบรรจุและแต่งตั้งวินัยและการดำเนินการทางวินัย	วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๗ ณ สำนักงาน ก.พ.	นิติกร นักทรัพยากรบุคคล พนักงานคุมประพฤติ	๑๔	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบรรจุและ แต่งตั้งวินัยและการดำเนินการทางวินัย
๑๑๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนแนวทางการดำเนินงานด้านการ บำบัดรักษาฟื้นฟูฯ ตามประมวลกฎหมายยาเสพติด และการก ิรกรรมการแพทย์ร่วมกับเขตสุขภาพที่ ๖	วันที่ ๓๐ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ ระยอง จังหวัดระยอง สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยา เสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี	นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรม และฝึกวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ นักจิตวิทยาคลินิก นักจิตวิทยา	๑๖	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบำบัดรักษา ฟื้นฟูฯ ตามประมวลกฎหมายยาเสพติด
๑๑๕	โครงการสัมมนาเผยแพร่ความรู้และผลการศึกษา หัวข้อ "ลายมือชื่อ ดิจิทัล" ครั้งที่ ๒ และครั้งที่ ๓	วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ในรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Microsoft Teams	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลายมือชื่อดิจิทัล
๑๑๖	โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมการให้ความช่วยเหลือ บุคคลที่มีปัญหาสถานะทางทะเบียนและบุคคลไร้สัญชาติ	วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ อาคารกระทรวงยุติธรรม	นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ความ ช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาสถานะทางทะเบียนและบุคคล ไร้สัญชาติ
๑๑๗	ทุนรัฐบาลไปฝึกอบรมในและ/หรือต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เพิ่มเติม) (ทุนพัฒนาสมรรถนะสำหรับข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗ (แบบไม่ต่อเนื่อง)	นักทรัพยากรบุคคล	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
๑๑๘	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Internal Audit Procedures	วันที่ ๖ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม The Twin Tower Hotel กรุงเทพมหานคร	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงิน และบัญชี	๓	๑๙,๖๔๗	บุคลากรมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน Internal Audit Procedures

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๑๑๙	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Data Analytic Foundation for Internal Audit	วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ในรูปแบบ Online สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน Data Analytic Foundation for Internal Audit
๑๒๐	ฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลข่าวสารสำหรับผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ MOOC (Massive Open Online Course)	วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ในรูปแบบออนไลน์ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานธุรการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลข่าวสารสำหรับผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ MOOC (Massive Open Online Course)
๑๒๑	สัมมนาวิชาการ เรื่อง "ปัญหาและช่องว่างของการบังคับใช้ประมวลกฎหมายอาญาเสพติด"	วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด	พนักงานคุมประพฤติ	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลกฎหมายอาญาเสพติด
๑๒๒	อบรมหลักสูตรการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)	วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี	นักทรัพยากรบุคคล	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
๑๒๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำเพื่อก้าวนำการเปลี่ยนแปลง (รูปแบบผสมผสาน)	วันที่ ๗ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น พลัส แวนด้า แกรนด์ ถนนแจ้งวัฒนะ จังหวัดนนทบุรี	ผู้อำนวยการ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อก้าวนำการเปลี่ยนแปลง
๑๒๔	สัมมนา CA Knowledge Sharing Series #๔ in ๒๐๒๔ Thailand Public Key Infrastructure (PKI) D-Day	วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม Grand Fortune Hotel Bangkok สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์
๑๒๕	โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “การบริหารจัดการคดีอาญาเสพติดของศาลยุติธรรม”	วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมอัศวิน แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร	พนักงานคุมประพฤติ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการคดีอาญาเสพติดของศาลยุติธรรม
๑๒๖	อบรมผู้ดูแลระบบ DXC ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ การอบรมทางไกล (Video Conference) สำนักงานกิจการยุติธรรม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการใช้งานระบบ DXC ของหน่วยงาน
๑๒๗	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๐๐	ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๗ กันยายน ๒๕๖๗ ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้อำนวยการ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ
๑๒๘	การสัมมนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๗ (Thailand Digital Government Annual Conference ๒๐๒๔)	วันอังคารที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย
๑๒๙	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT CAMP) ของกระทรวงยุติธรรม	วันที่ ๑๖-๑๗ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรม ทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร	ผู้อำนวยการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT CAMP) ของกระทรวงยุติธรรม
๑๓๐	โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการต่างประเทศของกระทรวงยุติธรรม	วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๗ รูปแบบพบปะ ณ ห้องประชุม สนิตมิตร ชั้น ๓ อาคารกระทรวงยุติธรรม	นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พนักงานคุมประพฤติ	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการต่างประเทศของกระทรวงยุติธรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๑๓๑	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับแนวทางการสร้างความสามัคคี ปรองดองด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรม ดุสิตดีทู สามย่าน กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ป.ย.ป	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติตามแนวทางการสร้างความ สามัคคีปรองดองด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
๑๓๒	อบรมในหัวข้อ "บทบาทสำคัญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กบข. ประจำ ส่วนราชการ"	วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗ ในรูปแบบ Online ผ่านระบบ Zoom กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป	๔	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กบข.
๑๓๓	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการ ป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ผ่านกลไกการ ให้บริการ ภาครัฐ ระบบ e-Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น พลัส แวนด้า แกรนด์ ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลคลองเกลือ อำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	นักจัดการงานทั่วไป	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการ ทุจริต และประพฤตินิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ผ่านกลไก การให้บริการ ภาครัฐ ระบบ e-Service
๑๓๔	สัมมนา เรื่อง "การบูรณาการข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ"	วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗ ทางโปรแกรม Zoom Meeting สำนักงาน ก.พ.	นักทรัพยากรบุคคล	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการ ข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ
๑๓๕	สัมมนาเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมพูลแมน คิง เพาเวอร์ กรุงเทพฯ สำนักงาน ก.พ.	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
๑๓๖	ร่วมเวทีรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนานโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม ประเด็น "บุคลากรสุขภาพแนวใหม่สู่เศรษฐกิจและสุขภาพไทย ยั่งยืน"	วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ รูปแบบออนไลน์ สำนักงาน คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	พยาบาลวิชาชีพ นักจัดการงานทั่วไป	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรสุขภาพ แนวใหม่สู่เศรษฐกิจและสุขภาพไทยยั่งยืน
๑๓๗	โครงการพัฒนาหลักสูตรสิทธิมนุษยชนศึกษาและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์	วันที่ ๑๒ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมแคนดิมรัตนา พัทยาลำโพงชลบุรี สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ (สำนักงาน กสม.)	นักสังคมสงเคราะห์	๒	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการพัฒนาหลักสูตรสิทธิมนุษยชนศึกษา และสื่อการเรียนรู้ออนไลน์
๑๓๘	อบรมให้ความรู้เพื่อเตรียมพร้อมในการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่มี ปัญหาสถานะทางทะเบียนและบุคคลไร้สัญชาติ (ภาคปฏิบัติ)	วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงเรียนสังข์อ่าววิทยา จังหวัดปทุมธานี กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	พนักงานคุมประพฤติ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยาคลินิก	๗	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ความ ช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาสถานะทางทะเบียนและบุคคล ไร้สัญชาติ
๑๓๙	อบรมหลักสูตรนักออกแบบระบบบริหารแปลงเกษตรด้วย IoT นวัตกรรมเปิด HandySense (ขั้นสูง)	วันที่ ๑๖ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมโมะยะ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งชาติ	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พนักงานพินิจ	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีทักษะการออกแบบระบบบริหารแปลงเกษตร ด้วย IoT นวัตกรรมเปิด HandySense (ขั้นสูง)
๑๔๐	สัมมนาหัวข้อ “คติปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหาร พัสดุภาครัฐ”	วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗ ผ่านระบบ Streaming ศูนย์การ เรียนรู้ศาลปกครอง ออนไลน์ สำนักงานศาลปกครอง	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ นิติกร พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคติปกครอง เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	วันที่/สถานที่/หน่วยงาน	ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับที่ได้รับการพัฒนา	จำนวน (คน)	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๑๔๑	สอบวัดผลหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ On-site	วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐ น. ณ ศูนย์ ทดสอบทางวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี ๘ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานธุรการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
๑๔๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสังคมสงเคราะห์เฉพาะทางสาขาสุขาพจิตและจิตเวช (PG) รูปแบบผสมผสาน (Hybrid) ฝึกอบรมประมาณ ๒๕๖๗	เดือนกันยายน - พฤศจิกายน ๒๕๖๗ และรูปแบบพบหน้า (Onsite) และฝึกภาคปฏิบัติ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗ - มกราคม ๒๕๖๘ สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา	นักสังคมสงเคราะห์	๑	งบประมาณต้นสังกัด	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์เฉพาะทางสาขาสุขาพจิตและจิตเวช (PG) รูปแบบผสมผสาน (Hybrid)
๑๔๓	การอบรมวิทยากรห้องเรียนพ่อแม่ ระดับที่ ๑ : เพื่อนพ่อแม่ (Parent Friend) เพื่อเปิดห้องเรียนพ่อแม่ในชุมชนโดยหลักสูตรเน็ตป้าม้า	เดือนกันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๗ รูปแบบผสมผสาน บริษัท ป้าม้าพลัส จำกัด	นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พนักงานคุมประพฤติ พนักงานพินิจ นักจิตวิทยา	๔๐	งบประมาณต้นสังกัด	บุคลากรมีทักษะวิทยากรห้องเรียนพ่อแม่ ระดับที่ ๑ : เพื่อนพ่อแม่ (Parent Friend) เพื่อเปิดห้องเรียนพ่อแม่ในชุมชนโดยหลักสูตรเน็ตป้าม้า
๑๔๔	ทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ ทุน	ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖- กันยายน ๒๕๖๗	ในประเทศและต่างประเทศ	๘	งบประมาณจากแหล่งทุน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
รวม (คน)				๔,๗๕๘	๓,๑๑๑,๑๗๕	
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗						

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้จัดทำแผน

รายชื่อผู้จัดทำแผน

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



แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากรรายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน