แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)

ประจำปีงบประมาณ
2565

คำนำ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความประสงค์ที่จะดำเนินการด้านการบริหารบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ และสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 - 2565 ประเด็นปฏิรูปที่ 5 ระบบการบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่ง ไว้ในภาครัฐ กรมฯ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของทุกองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้พันธกิจสัมฤทธิ์ผล และเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น การจัดทำแนวทางแผนพัฒนาบุคลากรจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถวัดผลตามตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่องค์กร บุคลากร คนพิการ และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) กรมฯ จึงได้จัดทำ “คู่มือแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” จากการมีส่วนร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากรของ พก. และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้ง ได้มีการกำหนดแนวทางกรอบทิศทางของกรมฯ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การดำเนินงานออกเป็น 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 เป้าประสงค์ และ 7 กลยุทธ์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 9 โครงการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ในลำดับถัดไป

กรมฯ จึงได้จัดทำ คู่มือฉบับนี้ เพื่อให้สอดคล้องหนุนเสริมกับการทำงานของหน่วยงาน ทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ได้มีทิศทาง แผนการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างชัดเจน รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อให้มีทักษะและความเข้าใจเพื่อให้ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงได้

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

สารบัญ

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

หน้าที่

ส่วนที่ 1 แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) 1
1.2 ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2
1.3 ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2
1.4 เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3
1.5 การวางแผน 4
1.6 เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี 2562 6
1.7 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) 10

ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565

2.1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 11

บรรณานุกรม

สารบัญตาราง

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ตารางที่		หน้าที่
1-1	ผลลัพธ์ด้านบุคลากร และตัววัดหรือตัวชี้วัด	9
2-1	แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565	14

สารบัญรูป

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

รูปที่		หน้าที่
1-1	ความเชื่อมโยงของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในเชิงระบบ	7

ส่วนที่ 1

แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอนโยบาย และจัดทำแผนงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งดำเนินการด้านการคุ้มครอง การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคแก่คนพิการ การตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ การขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ การให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นได้ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรมฯ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในหน่วยงานจะต้องมีการเตรียมความพร้อมการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาองค์กร จึงควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2565 - 2569

ทั้งนี้ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความประสงค์ที่จะดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ และสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 - 2565 ประเด็นปฏิรูปที่ 5 ระบบการบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่ง ไว้ในภาครัฐ กรมฯ จึงได้ดำเนินการโครงการเพื่อกำหนดโครงสร้างให้บุคลากรของกรมฯ ได้มีทิศทาง แผนการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างชัดเจน รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อให้มีทักษะและความเข้าใจ เพื่อให้ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงได้

1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

“การบริหารงานบุคคล” ซึ่งเป็นคำเดิมที่เคยใช้มาในอดีตนั้น เป็นคำที่สื่อถึงการดำเนินกิจกรรมพื้นฐานดั้งเดิม กล่าวคือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ ในปัจจุบันความหมายของ “คน” ในองค์กรไปไกลกว่านั้นมาก ด้วยถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ขึ้น หรือในบางองค์กรมองไกลกว่านั้นอีก กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” ขึ้นอีกหนึ่งคำ

ดังนั้น คำว่า “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” จึงมีความหมายใกล้เคียงกันเนื่องจากมองคนเป็น “ต้นทุน” หรือเป็น “ทรัพยากร” ที่สำคัญขององค์กร หากต้นทุนมีน้อย ก็ต้องเติมให้เต็มหรือทำให้มีมากเพียงพอ หากต้นทุนมีจุดบกพร่อง ก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริง หากต้นทุนมีลักษณะที่เข้าข่ายที่เรียกว่า “เสื่อม” หรือพัฒนาไม่ขึ้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดก็ต้องหาทางปรับเปลี่ยน โยกย้าย หรือแม้กระทั่งต้องดำเนินการผ่องถ่ายออกไป

1.2 ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริการทรัพยากรมนุษย์นั้น มีอยู่มากมายหลายประการแต่โดยส่วนใหญ่จะเข้าใจกันเฉพาะในด้านขององค์กรผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ธัญญา (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงความสำคัญไว้ใน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิผล

(2) ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิผล ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

(3) ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

1.3 ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยปกติมนุษย์จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่อยู่ในตัวของเขา โดยมีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุด ซึ่งสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความคิดคือปรัชญาประจำตัวนั้นเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1) หลักคุณธรรม (Merit - Based)
2) หลักสมรรถนะ (Competency - Based)
3) หลักผลงาน (Performance - Based)
4) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
5) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

1) หลักคุณธรรม (Merit-Based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

(1) หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

(2) หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิธีวัดความสามารถ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

(3) หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกรัฐ ต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

(4) หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2) หลักสมรรถนะ (Competency-Based) หมายถึง ใช้บุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษา และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

3) หลักผลงาน (Performance-Based) คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่า การจะให้คุณประโยชน์หรือให้โทษแก่ใครให้ดูที่ผลงานและต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงาน ต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตาม ให้เน้นที่ผลงาน โดยยึดผลงานเป็นหลัก

4) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) คือให้ร่วมกันรับผิดชอบ ผู้บริหารหรือ Line Manager นั้นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลักต้องบริหารได้

5) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

1.4 เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 วัตถุประสงค์หลัก คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

(1) สรรหา คือ หาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน การสรรหาประกอบด้วยการสรรหาแบบตั้งรับ หรือแบบดั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

(2) พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีก ต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร มีความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ต้องไปทำสิ่งที่เรียกว่า Career Planning ทำ IDP หรือ Individual Development Plan ระบบพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

(3) รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับเรา เป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร

(4) ใช้ประโยชน์ คือ การใช้บุคลากรให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.5 การวางแผน

การวางแผน เป็นกระบวนการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ รวมทั้งวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าที่ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีการวิเคราะห์โอกาสของความเป็นไปได้ และผลที่ได้จากกระบวนการวางแผน ทำให้เกิดแผนที่สามารถนำไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานต่อไป

<u>องค์ประกอบสำคัญของการวางแผนให้มีประสิทธิภาพ</u>

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
2. จัดทำแผนงานนั้นให้อยู่ในลักษณะที่มีรูปแบบง่ายๆ
3. กำหนดแนวทางและมาตรฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการควบคุม
4. แผนงานนั้นควรมีความยืดหยุ่น
5. จัดความสมดุลในแผนงานนั้น ๆ ให้ดี
6. จัดทำแผนงานให้อยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ และมีเหตุผล

<u>ความสำคัญของการวางแผน</u>

การวางแผนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการลดความไม่แน่นอน หรือช่วยลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด เนื่องจากสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่มีความแน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นผลให้เกิดความเสี่ยง จึงทำให้ต้องมีการวางแผน

การวางแผนจึงถือเป็นเรื่องสำคัญในการประกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วางแผนที่จะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบวกกับการตัดสินใจที่รอบคอบของผู้วางแผน

<u>ประโยชน์ของการวางแผน</u>

การวางแผนทุกระดับจะมีประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ดังนี้

1. สามารถช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง อันเกิดจากความไม่แน่นอนของอนาคต
2. สามารถช่วยในการประสานและเกิดความร่วมมือของบุคลากรให้เป็นไปตามแผน
3. สามารถช่วยกำหนดทิศทางให้ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานให้คิดและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน
4. สามารถช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ทำงาน
5. สามารถช่วยพัฒนาความคิดด้านการประสานงานในองค์การให้กว้างไกล
6. สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับผลงานในอดีต

7. สามารถช่วยในการกำหนดมาตรฐานในการควบคุม

องค์ประกอบของการวางแผน

องค์ประกอบของการวางแผนที่สำคัญคือ

การกำหนดจุดหมายปลายทาง (Ends) ที่ต้องการบรรลุ ซึ่งมีหลายระดับ คือ

1) จุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ (Goals) เป็นการแสดงถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาข้างหน้า ซึ่งมักจะมองในรูปของผลลัพธ์ (Outcomes) ในอนาคตกำหนดอย่างกว้าง

2) วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นองค์ประกอบที่เป็นผลมาจากการแปลงจุดมุ่งหมาย (Goal) ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อง่ายในการนำไปปฏิบัติ วัตถุประสงค์จึงเป็นการกำหนดผลผลิต (Output) ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นอย่างกว้าง ๆ แต่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้

3) เป้าหมาย (Targets) เป็นองค์ประกอบที่เป็นผลมาจากการแปลงวัตถุประสงค์ให้เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติมากขึ้น เป้าหมายจึงเป็นการกำหนดผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน โดยจะกำหนดเป็นหน่วยนับที่วัดผลได้เชิงปริมาณ และกำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุผลสำเร็จนั้นด้วย

วิธีการและขั้นตอน (Means and Process) เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากการนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์และกำหนดเป็นทางเลือก (Alternative) สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติหรือกลวิธี (Strategy) ให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงถ่ายทอดออกมาเป็นแผนงาน (Programs) และโครงการ (Projects) ที่เชื่อมโยงกัน โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1) กลวิธีการปฏิบัติ หรือมาตรการ (Strategy) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุจุดหมาย (Ends) ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แผนงาน (Programs) และโครงการ (Projects) เป็นการกำหนดแนวทางการกระทำที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปจะมีประเด็นในการเขียนที่ชัดเจน ครอบคลุม และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

ทรัพยากร (Resources) และค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งผู้วางแผนจะต้องระบุให้ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ “มิใช่เขียนแผนแบบวาดวิมานในอากาศ” หรือ “เขียนแผนแบบเพ้อฝัน”

การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกรรมวิธีในการตัดสินใจเลือกแผนงานและโครงการไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมาย (Ends) ที่กำหนดไว้ ซึ่งขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยกลยุทธ์หลายอย่าง ทั้งกลยุทธ์ภายในองค์การและกลยุทธ์ภายนอกองค์การ

การประเมินผลแผน (Evaluation) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการตรวจสอบการควบคุมและการวัดผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่องหรือข้อจำกัดของแผนนั้น ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงแผนให้สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ระดับของการวางแผน

ระดับของการวางแผนตามลักษณะของการบริหารงานในองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. การวางแผนระดับนโยบาย (Policy Planning) เป็นแผนระดับสูงสุดขององค์การ มักจะระบุแนวทางอย่างกว้าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดแผนชนิดอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นแผนระยะยาว (Long-Range Plan) เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9

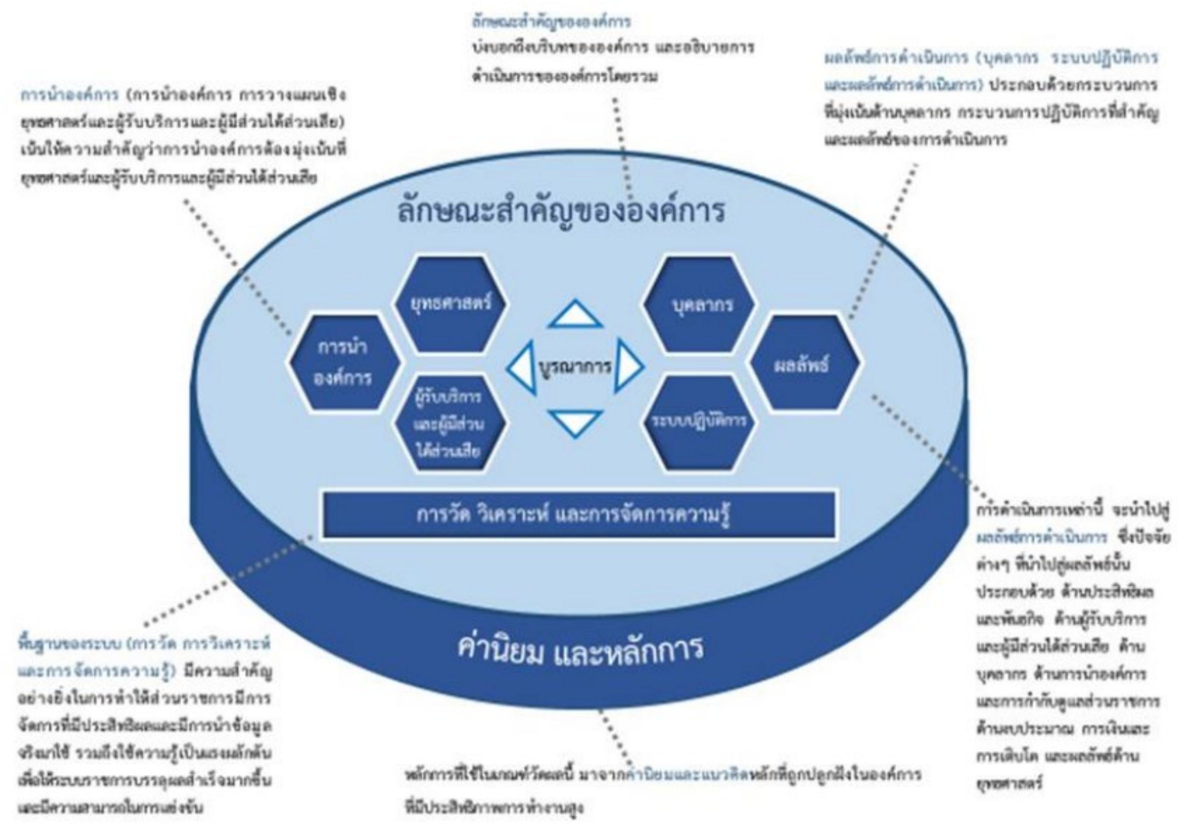
2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นการวางแผนหลอมรวมครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดขององค์การ หรือแผนงานใหญ่ขององค์การ โดยจะระบุไว้ "อย่างกว้าง" และ "มองไกล" ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งมักจะเป็นแผนระยะยาว 5 - 10 ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนระดับนโยบาย

3. แผนปฏิบัติการ หรือแผนดำเนินงาน (Operation Plan) เป็นการวางแผนที่กำหนดจุดมุ่งหมายระยะสั้น ระยะเวลา ไม่เกิน 1 ปี ซึ่งถ่ายทอดมาจากแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบของแผนปฏิบัติการจะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แผนใช้ประจำ (Standing Plans) และแผนใช้เฉพาะครั้ง (Single - use Plans)

ในยุคโลกดิจิทัลที่ปัจจัยต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยืนหยัดอยู่ได้อย่างยั่งยืนนั้น องค์กรจะต้องมีการศึกษาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และวิเคราะห์แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวที่รวดเร็วและต่อเนื่อง

1.6 เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี 2562

ความสัมพันธ์ของระบบการดำเนินการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วย เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด ที่มีความเชื่อมโยงในเชิงระบบ โดยลูกศรแนวนอนตรงกึ่งกลางแสดงการเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่าง "กลุ่มการนำองค์การ" (หมวด 1, 2 และ 3) และ "กลุ่มผลลัพธ์" (หมวด 5, 6 และ 7) และลูกศรแนวตั้งตรงกลางชี้ไปที่ลักษณะสำคัญขององค์การและพื้นฐานของระบบ ซึ่งให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการที่สำคัญและสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งความเป็นเลิศขององค์การ ต้องการการนำองค์การที่เข้มแข็งและการแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่โดดเด่น และการบูรณาการตรงศูนย์กลางของภาพแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งหมดของระบบมีความสัมพันธ์กันดัง**รูปที่ 1-1**



รูปที่ 1-1 ความเชื่อมโยงของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในเชิงระบบ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) คือ กรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 หมวด คือ (1) การนำองค์การ (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยมีหมวดที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ในหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ รวมทั้งใช้ผลการวิเคราะห์และทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร และส่วนราชการมีการเรียนรู้อย่างไร

โดยความรู้ของส่วนราชการที่สำคัญ คือ “การจัดการความรู้” ซึ่งเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี 2562 ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การรวบรวม ถ่ายทอด และนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และเรียนรู้ต่อยอด ให้องค์การมีขีดความสามารถที่สูงขึ้น” ซึ่งประกอบไปด้วย

- รวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากร

- ผสานและหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

- ถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องระหว่างองค์การและลูกค้า ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ

- ระดมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และนำไปใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ในหมวดการมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีรวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

1) สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานและมีประสิทธิผล

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

2) ความผูกพันของบุคลากร ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพัน และการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จในระดับส่วนราชการ และระดับบุคคล

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

ข. วัฒนธรรมส่วนราชการ

ค. การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ในหมวดผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินผลการดำเนินการและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้านของส่วนราชการ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน นอกจากนี้ยังตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการของส่วนราชการเปรียบเทียบกับคู่เทียบ และส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน ให้ส่วนราชการนำเสนอระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม ประกอบด้วย 6 ด้าน

1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลการดำเนินการด้านประสิทธิผลตามพันธกิจเป็นอย่างไร

2) ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินการด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างไร

3) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลการดำเนินการด้านบุคลากรเป็นอย่างไร

4) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการเป็นอย่างไร

5) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต ผลการดำเนินการด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต มีอะไรบ้าง

6) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน (คุณภาพ ประสิทธิภาพ ต้นทุน) ผลการดำเนินการด้านประสิทธิผลของกระบวนการและระบบปฏิบัติการ

โดยด้านที่เกี่ยวข้อง คือ **ด้านที่ 3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร** ผลการดำเนินการด้านบุคลากรเป็นอย่างไร ให้สรุปผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่สำคัญ รวมถึงผลลัพธ์ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และการทำให้บุคลากรมีความผูกพัน แสดงผลลัพธ์จำแนกตามความหลากหลายของแต่ละกลุ่มและประเภทของบุคลากร รวมทั้งให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม ประกอบด้วยรายละเอียดดัง**ตารางที่ 1-1**

ตารางที่ 1-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร และตัววัดหรือตัวชี้วัด

ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	ตัววัดหรือตัวชี้วัด
ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงกำลังคนของส่วนราชการ และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร
บรรยากาศการทำงาน	ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านบรรยากาศการทำงาน รวมถึงสุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิภาพการบริการ และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร
การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน	- ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการและทำให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จ - ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความพึงพอใจของบุคลากร
การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ	- ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร - ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ

1.7 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2562 ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) จากมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ จึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) โดยแบ่งเป็น 2 มาตรการ คือ

มาตรการที่ 1 มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมุ่งเน้นให้ส่วนราชการวางแผน ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมถึงการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลัง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1.1 กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

1.2 กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

1.3 กลยุทธ์การพัฒนาข้อสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ประกอบด้วย (1) หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ ในภาพรวม (2) วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ อาทิ การจัดสรรหรือเกลี่ยอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น และการขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ รวมทั้งการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

<u>หลักการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม</u>

1. ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวงและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวม

2. ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหมในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท

<u>วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ</u>

1. การจัดสรร/เกลี่ยอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ

2. การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงาน

3. การขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนข้าราชการในสังกัดกระทรวง หรือหน่วยงานในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

4. การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

ส่วนที่ 2

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565

2.1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565

ตามที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากรของ พก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้มีการประชุมวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 เป้าประสงค์ 7 กลยุทธ์ 15 โครงการ ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	โครงการ	ความสอดคล้อง
1	พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนกับหน่วยงานที่เป็นพันธกิจหลักและสนับสนุน	S_1, S_2, S_7, O_1, O_6
2	การบริหารแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร พก.	W_4, W_{12}, W_{13}, T_7

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	โครงการ	ความสอดคล้อง
3	การบริหารอัตรากำลังและประเมินภาระงาน	W_1, W_2, W_4, T_6, T_7

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นสู่ระดับบริหาร

ลำดับ	โครงการ	ความสอดคล้อง
4	พัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)	S_3, S_8, O_7
5	พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กร	S_4, S_5, O_6
6	เตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต	S_4, S_5, S_7, S_8, O_1, O_6, O_7

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ลำดับ	โครงการ	ความสอดคล้อง
7	เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรรุ่นใหม่ (สอนงาน Coaching และ Mentoring)	S_6, S_7, S_8, O_1, O_7
8	เสริมสร้างทักษะการสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	W_{10}, W_{11}, T_2, T_5

เป้าประสงค์ที่ 2 เพิ่มระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และแรงขับเคลื่อนภายในของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานแบบหลากหลายทักษะ หรือการทำงานข้ามสายงาน

ลำดับ	โครงการ	ความสอดคล้อง
9	จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร พก.	W_3, W_7, W_8, W_9, W_{12}, W_{13}, T_4, T_6, T_7

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ลำดับ	โครงการ	ความสอดคล้อง
10	นักสร้างสุของค์กรกับองค์กรแห่งความสุข	W_{10}, W_{11}, W_{13}, O_5, O_6
11	ทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	W_{10}, W_{11}, W_{12}, W_{13}, T_6
12	การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของบุคลากร พก.	W_5, W_7, T_3

เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ปลูกฝังวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร

ลำดับ	โครงการ	ความสอดคล้อง
13	สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	W_{10}, W_{11}, T_7
14	ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร	W_{10}, W_{11}, O_1, O_2, O_3, O_4
15	สร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	W_{10}, W_{11}, O_1, O_2, O_3, O_4

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
1	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลง	โครงการที่ 1 พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนกับหน่วยงานที่เป็นพันธกิจหลักและสนับสนุน วัตถุประสงค์ 1. เพื่อยกระดับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเป็นเลิศ 2. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคลากรที่สามารถตอบสนองหน่วยงานระดับกอง ที่มีภาระงานและเป้าหมายที่มีความแตกต่างกัน 3. เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม	1. วิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมฯ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 2. ออกแบบหลักสูตร พัฒนาองค์ความรู้และทักษะบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษาดูงาน/เรียนรู้หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในด้านทรัพยากรบุคคล 3. ประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาและการฝึกอบรมของหลักสูตร เพื่อถอดบทเรียนหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งถัดไป	1. ระดับความสำเร็จของบุคลากรหน่วยงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพ 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ระดับความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 2. ความพึงพอใจของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	บุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
2	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลง	โครงการที่ 2 การบริหารแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร พก. วัตถุประสงค์ 1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2. เพื่อให้บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความก้าวหน้าในสายงานตามมาตรฐานที่กำหนด Career Path 3. เพื่อวางแผนสำหรับเตรียมความพร้อมอัตรากำลังของบุคลากรในแต่ละสายงานรวมถึงสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานราชการ	1. รวบรวมข้อมูล และสำรวจอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละสายงาน 2.วิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. จัดอบรม/สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร 4. จัดทำมาตรฐานเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5. จัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากร พก. และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 6. เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้มีอำนาจ เพื่อประกาศบังคับใช้ 7. สื่อสารให้บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้รับทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร พก.	มีแผนบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน 19 สายงาน - ปี 2565 จำนวน 3 สายงาน - ปี 2566 จำนวน 4 สายงาน - ปี 2567 จำนวน 4 สายงาน - ปี 2568 จำนวน 4 สายงาน - ปี 2569 จำนวน 4 สายงาน	บุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในแต่ละสายอาชีพ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
3	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการที่ 3 การบริหารอัตรากำลังและประเมินภาระงาน วัตถุประสงค์ 1. เพื่อจัดทำเครื่องมือในการวิเคราะห์ ประเมินภาระงานและจัดการอัตรากำลัง ที่เหมาะสมต่อโครงสร้างองค์กร 2. เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญ/จำเป็นของอัตรากำลังในแต่ละประเภทภาระงาน 3. เพื่อวางแผนการกำหนดบุคลากรตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร	1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลภาระงานและสารสนเทศบุคลากรในปัจจุบัน 2. ออกแบบการประเมินภาระงานในปัจจุบันของบุคลากร 3. กำหนดลำดับความสำคัญของประเภทงาน จำแนกกลุ่มบุคลากร 4. กำหนดเกณฑ์สัดส่วนการบริหารอัตรากำลัง 5. สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ปัญหา และแนวทางในการบริหารจัดการ ภาระงานที่นอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบ 6. การบริหารจัดการผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) เช่น ค่าใช้จ่ายต่อบุคลากรลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น จำนวนผลงานนวัตกรรมต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น	1. มีการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังของบุคลากร พก. 2. มีเกณฑ์มาตรฐานเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. มีแผนอัตรากำลังของบุคลากร พก. 2. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
4	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นสู่ระดับบริหาร	โครงการที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) วัตถุประสงค์ 1. เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) 2. เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจสำหรับการขึ้นสู่ระดับบริหาร	1. จัดทำเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง 2. ออกแบบการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง และผู้สืบทอดตำแหน่ง 3. กำหนดเครื่องมือการประเมินผลคัดเลือกผู้มีความสามารถสูง และผู้สืบทอดตำแหน่ง 4. กำหนดสัดส่วนและประเมินความพร้อมของผู้มีความสามารถสูง และผู้สืบทอดตำแหน่ง 5. วางผังและตำแหน่งงานของผู้สืบทอดตำแหน่ง 6. ติดตามและประเมินผล 7. ปรับปรุงระบบ และกำหนดนโยบายการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่ง	1. มีระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) 2. องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management)	1. มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถสูง 2. มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง 3. พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง 4. มีการนำเสนอผลงานหรือโครงการ เพื่อต่อยอดในการทำงาน 5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการ	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
5	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นสู่ระดับบริหาร	<u>โครงการที่ 5</u> พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กร <u>วัตถุประสงค์</u> 1. เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำองค์กรมีความสามารถขึ้นสู่ระดับบริหาร 2. เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างผู้นำแต่ละสายงาน 3. เพื่อให้ผู้นำองค์กรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1. ออกแบบหลักสูตรอบรม/การพัฒนาผู้นำองค์กร 2. จัดอบรมพัฒนาผู้นำองค์กร - การดำเนินการตามแผนหรือหลักสูตรที่ออกแบบ 3. ติดตามและประเมินผล	1. ผู้นำองค์กรได้รับการพัฒนาสู่ศักยภาพที่สูงขึ้น 2. ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาผู้นำองค์กร	1. ร้อยละ 20 ของผู้นำองค์กรได้รับการอบรม 2. ความสำเร็จการดำเนินการตามแผนงาน	ผู้นำองค์กรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
6	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นสู่ระดับบริหาร	โครงการที่ 6 เตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต วัตถุประสงค์ 1. เพื่อเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต 2. เพื่อรองรับโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานในอนาคต	1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังในปัจจุบัน และจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ 2. กำหนดและคัดเลือกบุคลากรให้ตรงคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร 3. ดำเนินการตามแผนงาน และเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต 4. ติดตามและประเมินผล	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต	ร้อยละ 60 ของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการพัฒนา	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
7	กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	โครงการที่ 7 เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรรุ่นใหม่ (สอนงาน Coaching และ Mentoring) วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1. จัดอบรม ให้ความรู้บุคลากรใหม่ด้านนโยบาย ภารกิจหลัก โครงสร้างองค์กร เทคนิคการปฏิบัติงานตามสายงาน และสอนงาน Coaching และ Mentoring ฯลฯ 2. ติดตามประเมินผลโครงการ	มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ 100 ของบุคลากรใหม่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1. บุคลากรบรรจุใหม่ 2. บุคลากรที่รับโอนย้ายจากหน่วยงาน 3. บุคลากรที่เปลี่ยนสายงาน	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
8	กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	โครงการที่ 8 เสริมสร้างทักษะการสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร 3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อจำกัด ข้อควรพัฒนา ด้านการสื่อสารภายในองค์กร 2. ผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ของกรมฯ พร้อมทั้งรับฟังปัญหาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 3. จัดประชุมร่วมผู้บริหารและบุคลากรตามภารกิจส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและกำกับติดตามงาน 4. สรุปผลโครงการ และจัดทำขั้นตอนการดำเนินการเพื่อการบริหารจัดการงาน	1. ร้อยละการเข้าร่วมของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ 2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ที่ 2 เพิ่มระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และแรงขับเคลื่อนภายในของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
9	กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานแบบหลากหลายทักษะ หรือการทำงานข้ามสายงาน	โครงการที่ 9 จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร พก. วัตถุประสงค์ 1. เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงาน 2. เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรระหว่างสายงาน ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1. ศึกษา วิเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องของแต่ละสายงาน 2. ออกแบบและจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน 3. ถ่ายทอดคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	ได้คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
10	กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	โครงการที่ 10 นักสร้างสุของค์กรกับองค์กรแห่งความสุข วัตถุประสงค์ 1. เพื่อสร้างกลุ่มบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 2.เพื่อสร้างความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรให้เกิดเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน	1. คัดเลือกกลุ่มบุคคล/อาสาสมัครที่มีความสนใจในแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 2. จัดทำหลักสูตรและแผนการพัฒนานักสร้างสุของค์กร 3. ดำเนินการตามแผนการพัฒนานักสร้างสุของค์กร 4. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการเกิดนักสร้างสุของค์กร	องค์กรมีนักสร้างสุของค์กร ร้อยละ 5 ของบุคลากร พก.	บุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
11	กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	โครงการที่ 11 ทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ 1. เพื่อทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	1. สรรหาคณะทำงานทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม 3. นำผลการสำรวจวิเคราะห์จำแนก/จัดกลุ่มสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ 4. มีการประชุมคณะทำงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 5. เสนอผู้บริหารพิจารณา/เห็นชอบดำเนินการ	1. มีการทบทวนด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร 2. ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1. มีรายงานผลการทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร 2. ระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรสูงขึ้น	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
12	กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	โครงการที่ 12 การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของบุคลากร พก. วัตถุประสงค์ 1. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลให้แก่บุคลากร พก. 2. เพื่อให้มีการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมกับบุคลากร พก. ในแต่ละราย	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดวิธีการ/กิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมดังนี้ 1. จัดทำแผนการอบรมให้ความรู้การวางแผนทางการเงินแก่บุคลากร พก. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2. จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของบุคลากร พก. 3. ติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนทางการเงิน	บุคลากร พก.ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 60 ได้รับความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
13	กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	โครงการที่ 13 สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร วัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร 2. เพื่อนำข้อมูลระดับความผูกพันระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กรมาพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ศึกษาข้อมูลบุคลากรในปัจจุบันพร้อมวิเคราะห์บริบทองค์กร 2. ออกแบบเครื่องมือการสำรวจ กำหนดข้อคำถาม วิธีการประเมิน 3. เก็บรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ 4. สรุปผลการสำรวจ/จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร	มีรายงานผลความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรประจำปี 2565	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
14	กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	โครงการที่ 14 ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร วัตถุประสงค์ 1. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน 2. เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร	1. ศึกษาดูงาน/เรียนรู้หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2. จัดทำ Road Map เพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์กร 3. จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4. ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เช่น สร้างผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับเป้าหมายของงาน การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิธีคิดที่หลากหลายของบุคลากร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดค้นวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เป็นต้น 5. ประเมินความสำเร็จตาม Road Map และตัวชี้วัดของแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	1. มี Roadmap การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 2. บุคลากรในองค์กรมีการเข้าร่วมกิจกรรมประจำปีเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีภายในองค์กร	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Road Map การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรในองค์กรมีการเข้าร่วมกิจกรรมฯ ตาม Road Map	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาบุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มสื่อสารองค์กร

ตารางที่ 2-1 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (2565)	ค่าเป้าหมาย (2565)	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (ลบ.)	ผู้รับผิดชอบ
15	กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	โครงการที่ 15 สร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร วัตถุประสงค์ 1. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพที่ดีและสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1. สำรวจข้อมูลความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่สนใจของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมให้ตรงตามเป้าหมาย 3. จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน 4. สรุปผลกิจกรรม การดำเนินงานและรวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมแก่บุคลากรต่อไป	มีกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	1. รายงานผลการจัดกิจกรรม 2. ระดับความพึงพอใจในการทำกิจกรรม	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ยังไม่ระบุ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดรายโครงการของแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ 2565 มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

<table>
<tr><td colspan="3">เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลง
โครงการที่ 1 พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนกับหน่วยงานที่เป็นพันธกิจหลักและสนับสนุน</td></tr>
<tr><td colspan="3">หลักการและเหตุผล
บุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสามารถบริหารและพัฒนาคนได้ตรงกับบริบทของงานในแต่ละพันธกิจ ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในมิติต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อยกระดับหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ</td></tr>
<tr><td colspan="3">วัตถุประสงค์
1. เพื่อยกระดับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเป็นเลิศ
2. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคลากรที่สามารถตอบสนองหน่วยงานระดับกอง ที่มีภาระงานและเป้าหมายที่มีความแตกต่างกัน
3. เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม</td></tr>
<tr><td>วิธีการดำเนินงาน</td><td colspan="2">กลุ่มเป้าหมาย</td></tr>
<tr><td rowspan="3">1. วิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมฯ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
2. ออกแบบหลักสูตร พัฒนาองค์ความรู้และทักษะบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษาดูงาน/เรียนรู้หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในด้านทรัพยากรบุคคล
3. ประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาและการฝึกอบรมของหลักสูตร เพื่อถอดบทเรียนหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งถัดไป</td><td colspan="2">บุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</td></tr>
<tr><td>ตัวชี้วัดโครงการ</td><td>ค่าเป้าหมายปี 2565</td></tr>
<tr><td>1. ระดับความสำเร็จของบุคลากรหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความเป็นมืออาชีพ
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</td><td>1. ระดับความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
2. ความพึงพอใจของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</td></tr>
<tr><td colspan="3">งบประมาณ</td></tr>
<tr><td colspan="3">ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
หน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR For Non-HR) อย่างเป็นมืออาชีพ</td></tr>
<tr><td colspan="3">ผู้รับผิดชอบ
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาบุคลากร</td></tr>
</table>

เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลง
โครงการที่ 2 การบริหารแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร พก.

หลักการและเหตุผล

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการวางแผนสำหรับเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานราชการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. เพื่อให้บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความก้าวหน้าในสายงานตามมาตรฐานที่กำหนด Career Path
3. เพื่อวางแผนสำหรับเตรียมความพร้อมอัตรากำลังของบุคลากรในแต่ละสายงาน รวมถึงสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานราชการ

วิธีการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
1. รวบรวมข้อมูล และสำรวจอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละสายงาน 2. วิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. จัดอบรม/สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร 4. จัดทำมาตรฐานเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5. จัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากร พก. และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 6. เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้มีอำนาจ เพื่อประกาศบังคับใช้ 7. สื่อสารให้บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้รับทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในแต่ละสายอาชีพ

ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมายปี 2565
ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร พก.	มีแผนบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน 19 สายงาน - ปี 2565 จำนวน 3 สายงาน - ปี 2566 จำนวน 4 สายงาน - ปี 2567 จำนวน 4 สายงาน - ปี 2568 จำนวน 4 สายงาน - ปี 2569 จำนวน 4 สายงาน

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีส่วนร่วมและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีเกณฑ์มาตรฐานความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้มีการวางแผนบริหารอัตรากำลัง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพในแต่ละสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
โครงการที่ 3 การบริหารอัตรากำลังและประเมินภาระงาน

หลักการและเหตุผล

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้นองค์กรจึงต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจขององค์กร เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำเครื่องมือในการวิเคราะห์ ประเมินภาระงานและจัดการอัตรากำลัง ที่เหมาะสมต่อโครงสร้างองค์กร
2. เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญ/จำเป็นของอัตรากำลังในแต่ละประเภทภาระงาน
3. เพื่อวางแผนการกำหนดบุคลากรตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร

วิธีการดำเนินงาน	**กลุ่มเป้าหมาย**
1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลภาระงานและสารสนเทศบุคลากรในปัจจุบัน 2. ออกแบบการประเมินภาระงานในปัจจุบันของบุคลากร 3. กำหนดลำดับความสำคัญของประเภทงาน จำแนกกลุ่มบุคลากร 4. กำหนดเกณฑ์สัดส่วนการบริหารอัตรากำลัง 5. สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ปัญหา และแนวทางในการบริหารจัดการ ภาระงานที่นอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบ 6. การบริหารจัดการผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) เช่น ค่าใช้จ่ายต่อบุคลากรลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น จำนวนผลงานนวัตกรรมต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น	บุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตัวชี้วัดโครงการ	**ค่าเป้าหมายปี 2565**
1. มีการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังของบุคลากร พก. 2. มีเกณฑ์มาตรฐานเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. มีแผนอัตรากำลังของบุคลากร พก. 2. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถกำหนดลำดับความสำคัญในประเภทของภาระงาน และการจัดทำข้อมูล มีการวางแผนการกำหนดบุคลากรตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ ประเมินภาระงานและจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมแก่การตัดสินใจ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

<table>
<tr><td colspan="3">เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูงเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นสู่ระดับบริหาร
โครงการที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)</td></tr>
<tr><td colspan="3">หลักการและเหตุผล
การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถสูงและเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่มีความสามารถสูงขององค์กรสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างสูงสุด ในแนวทางที่เหมาะสมกับองค์ความรู้และศักยภาพของบุคคลนั้น ที่จะสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน</td></tr>
<tr><td colspan="3">วัตถุประสงค์
1. เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)
2. เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจสำหรับการขึ้นสู่ระดับบริหาร</td></tr>
<tr><td>วิธีการดำเนินงาน</td><td colspan="2">กลุ่มเป้าหมาย</td></tr>
<tr><td rowspan="3">1. จัดทำเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง
2. ออกแบบการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง และผู้สืบทอดตำแหน่ง
3. กำหนดเครื่องมือการประเมินผล คัดเลือกผู้มีความสามารถสูงและผู้สืบทอดตำแหน่ง
4. กำหนดสัดส่วนและประเมินความพร้อมของผู้มีความสามารถสูงและผู้สืบทอดตำแหน่ง
5. วางผังและตำแหน่งงานของผู้สืบทอดตำแหน่ง
6. ติดตามและประเมินผล
7. ปรับปรุงระบบ และกำหนดนโยบายการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่ง</td><td colspan="2">บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</td></tr>
<tr><td>ตัวชี้วัดโครงการ</td><td>ค่าเป้าหมายปี 2565</td></tr>
<tr><td>1. มีระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)
2. องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management)</td><td>1. มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถสูง
2. มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง
3. พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง
4. มีการนำเสนอผลงานหรือโครงการ เพื่อต่อยอดในการทำงาน
5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการ</td></tr>
<tr><td colspan="3">งบประมาณ</td></tr>
<tr><td colspan="3">ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. มีระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)
2. มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ
3. มีข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจสำหรับการขึ้นสู่ระดับบริหาร</td></tr>
<tr><td colspan="3">ผู้รับผิดชอบ
กลุ่มพัฒนาบุคลากร</td></tr>
</table>

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นสู่ระดับบริหาร
โครงการที่ 5 พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กร

หลักการและเหตุผล

ด้วยสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน การบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบใหม่มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้นำองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในศาสตร์การบริหาร เครื่องมือการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบูรณาการองค์ความรู้ การบริหารจัดการความเสี่ยง เกณฑ์มาตรฐาน/คุณภาพองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ฯลฯ จึงจำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ให้แก่ผู้นำ/ผู้บริหาร ในการนำองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำองค์กรมีความสามารถขึ้นสู่ระดับบริหาร
2. เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างผู้นำแต่ละสายงาน
3. เพื่อให้ผู้นำองค์กรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วิธีการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	
1. ออกแบบหลักสูตรอบรม/การพัฒนาผู้นำองค์กร 2. จัดอบรมพัฒนาผู้นำองค์กร - การดำเนินการตามแผน หรือหลักสูตรที่ออกแบบ 3. ติดตามและประเมินผล	ผู้นำองค์กรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
	ตัวชี้วัดโครงการ	**ค่าเป้าหมายปี 2565**
	1. ผู้นำองค์กรได้รับการพัฒนาสู่ศักยภาพที่สูงขึ้น 2. ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาผู้นำองค์กร	1. ร้อยละ 20 ของผู้นำองค์กรได้รับการอบรม 2. ความสำเร็จการดำเนินการตามแผนงาน

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้นำองค์กรมีความสามารถขึ้นสู่ระดับบริหาร
2. มีเครือข่ายระหว่างผู้นำแต่ละสายงาน
3. ผู้นำองค์กรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูงขึ้น

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูงเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นสู่ระดับบริหาร
โครงการที่ 6 เตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญสู่การเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต
2. เพื่อรองรับโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานในอนาคต

วิธีการดำเนินงาน	**กลุ่มเป้าหมาย**	
1. วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังในปัจจุบัน และจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ 2. กำหนดและคัดเลือกบุคลากรให้ตรงคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร 3. ดำเนินการตามแผนงาน และเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต 4. ติดตามและประเมินผล	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
	ตัวชี้วัดโครงการ	**ค่าเป้าหมายปี 2565**
	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต	ร้อยละ 60 ของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการพัฒนา

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีความพร้อมเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต
2. มีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และแผนงานของหน่วยงานในอนาคต

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูงเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
โครงการที่ 7 เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรรุ่นใหม่ (สอนงาน Coaching และ Mentoring)

หลักการและเหตุผล

เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงาน ตามนโยบายและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

วิธีการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	
1. จัดอบรม ให้ความรู้บุคลากรใหม่ด้านนโยบาย ภารกิจหลัก โครงสร้างองค์กร เทคนิคการปฏิบัติงานตามสายงาน และสอนงาน Coaching และ Mentoring ฯลฯ 2. ติดตามประเมินผลโครงการ	1. บุคลากรบรรจุใหม่ 2. บุคลากรที่รับโอนย้ายจากหน่วยงาน 3. บุคลากรที่เปลี่ยนสายงาน	
	ตัวชี้วัดโครงการ	**ค่าเป้าหมายปี 2565**
	มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ 100 ของบุคลากรใหม่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรใหม่ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

<table>
<tr><td colspan="3">เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูงเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
โครงการที่ 8 เสริมสร้างทักษะการสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ</td></tr>
<tr><td colspan="3">หลักการและเหตุผล
ในการปฏิบัติงานเรื่องการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรภายในองค์กร ที่จะทำให้แต่ละหน่วยงานในองค์กรทำงานไปในทิศทางเดียวกันภายใต้เป้าหมายและวิสัยทัศน์เดียวกัน จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างกอง กลุ่ม หรือหน่วยงาน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และส่งเสริมความสำเร็จในภาพรวมขององค์กร</td></tr>
<tr><td colspan="3">วัตถุประสงค์
1. เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร
3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ</td></tr>
<tr><td>วิธีการดำเนินงาน</td><td colspan="2">กลุ่มเป้าหมาย</td></tr>
<tr><td rowspan="3">1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อจำกัด ข้อควรพัฒนาด้านการสื่อสารภายในองค์กร
2. ผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ของกรมฯ พร้อมทั้งรับฟังปัญหาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
3. จัดประชุมร่วมผู้บริหารและบุคลากรตามภารกิจส่วนงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและกำกับติดตามงาน
4. สรุปผลโครงการ และจัดทำขั้นตอนการดำเนินการเพื่อการบริหารจัดการงาน</td><td colspan="2">บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</td></tr>
<tr><td>ตัวชี้วัดโครงการ</td><td>ค่าเป้าหมายปี 2565</td></tr>
<tr><td>1. ร้อยละการเข้าร่วมของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ</td><td>1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ</td></tr>
<tr><td colspan="3">งบประมาณ</td></tr>
<tr><td colspan="3">ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร
3. เสริมสร้างทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ</td></tr>
<tr><td colspan="3">ผู้รับผิดชอบ
กลุ่มพัฒนาบุคลากร</td></tr>
</table>

เป้าประสงค์ที่ 2 เพิ่มระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และแรงขับเคลื่อนภายในของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานแบบหลากหลายทักษะ หรือการทำงานข้ามสายงาน
โครงการที่ 9 จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร พก.

หลักการและเหตุผล

องค์กรควรมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และถ่ายทอดงานภายในสายงาน ระหว่างสายงาน เพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงาน
2. เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรระหว่างสายงาน ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วิธีการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
1. ศึกษา วิเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องของแต่ละสายงาน 2. ออกแบบและจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน 3. ถ่ายทอดคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมายปี 2565
ได้คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรทุกสายงานมีคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในสายงานของตนและระหว่างสายงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โครงการที่ 10 นักสร้างสุของค์กรกับองค์กรแห่งความสุข

หลักการและเหตุผล

“คนทำงาน” คือสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การสร้างกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องแนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace เป็นผลให้ “คนทำงานมีความสุข” การทำงานมีประสิทธิภาพ องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างกลุ่มบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดองค์กรแห่งความสุข
2. เพื่อสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรให้เกิดเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

วิธีการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	
1. คัดเลือกกลุ่มบุคคล/อาสาสมัครที่มีความสนใจในแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 2. จัดทำหลักสูตรและแผนการพัฒนานักสร้างสุของค์กร 3. ดำเนินการตามแผนการพัฒนานักสร้างสุของค์กร 4. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
	ตัวชี้วัดโครงการ	**ค่าเป้าหมายปี 2565**
	ร้อยละความสำเร็จของการเกิดนักสร้างสุของค์กร	องค์กรมีนักสร้างสุของค์กร ร้อยละ 5 ของบุคลากร พก.

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดองค์กรแห่งความสุข
2. เกิดกลุ่มอาสาสมัคร “นักสร้างสุของค์กร”
3. บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเกิดเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

<table>
<tr><td colspan="3">เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โครงการที่ 11 ทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</td></tr>
<tr><td colspan="3">หลักการและเหตุผล
การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งจำเป็นภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์ภาวะวิกฤตโรคระบาด ภัยธรรมชาติ เป็นต้น องค์กรควรตระหนักถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงควรได้รับการทบทวน/ปรับปรุงรูปแบบการจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร</td></tr>
<tr><td colspan="3">วัตถุประสงค์
1. เพื่อทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ</td></tr>
<tr><td>วิธีการดำเนินงาน</td><td colspan="2">กลุ่มเป้าหมาย</td></tr>
<tr><td rowspan="3">1. สรรหาคณะทำงานทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม
3. นำผลการสำรวจวิเคราะห์ จำแนก/จัดกลุ่มสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
4. มีการประชุมคณะทำงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
5. เสนอผู้บริหารพิจารณา/เห็นชอบดำเนินการ</td><td colspan="2">บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</td></tr>
<tr><td>ตัวชี้วัดโครงการ</td><td>ค่าเป้าหมายปี 2565</td></tr>
<tr><td>1. มีการทบทวนด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร
2. ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์</td><td>1.มีรายงานผลการทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร
2.ระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรสูงขึ้น</td></tr>
<tr><td colspan="3">งบประมาณ</td></tr>
<tr><td colspan="3">ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ได้ทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</td></tr>
<tr><td colspan="3">ผู้รับผิดชอบ
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาบุคลากร</td></tr>
</table>

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โครงการที่ 12 การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของบุคลากร พก.

หลักการและเหตุผล

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีความมุ่งหวังให้บุคลากรมีฐานะการเงินที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว การวางแผนทางการเงินเป็นเครื่องมือที่ช่วยเตรียมความพร้อมและเป็นแนวทางการบริหารทางการเงิน กล่าวคือบุคลากรมีรายได้และความจำเป็นในการใช้จ่ายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนทางการเงิน การวางแผนเก็บออม การวางแผนภาษี การวางแผนการลงทุนในสินทรัพย์ การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนทางการเงินต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลให้แก่บุคลากร พก.
2. เพื่อให้มีการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมกับบุคลากร พก. ในแต่ละราย

วิธีการดำเนินงาน	**กลุ่มเป้าหมาย**	
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดวิธีการ/กิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสม ดังนี้ 1. จัดทำแผนการอบรมให้ความรู้การวางแผนทางการเงินแก่บุคลากร พก. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2. จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของบุคลากร พก. 3. ติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
	ตัวชี้วัดโครงการ	**ค่าเป้าหมายปี 2565**
	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนทางการเงิน	บุคลากร พก.ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 60 ได้รับความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีกิจกรรมส่งเสริมการวางแผนทางการเงินแก่บุคลากร
2. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนทางการเงิน
3. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนทางการเงินของตนเอง

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร
โครงการที่ 13 สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

หลักการและเหตุผล

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. เพื่อนำข้อมูลระดับความผูกพันระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กรมาพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
1. ศึกษาข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน พร้อมวิเคราะห์บริบทองค์กร 2. ออกแบบเครื่องมือการสำรวจ กำหนดข้อคำถาม วิธีการประเมิน 3. เก็บรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ 4. สรุปผลการสำรวจ/จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร	บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมายปี 2565
มีรายงานผลความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร ประจำปี 2565	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีผลการประเมินความพึงพอใจความผูกพันองค์กรประจำปี 2565 ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารบุคลากรสมัยใหม่ รวมถึงเกณฑ์คุณภาพองค์กร

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร
โครงการที่ 14 ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการบริหารจัดการองค์การแบบยั่งยืน (Sustainable Organization) มีความนิยมเป็นอย่างมาก ทำให้ต้องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational Culture) เพราะความสำเร็จ และความยั่งยืนขององค์กรมาจากบุคลากรในองค์กรที่มีความเข้าใจ และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์การนั้น ๆ โดยการรักษาวัฒนธรรมองค์กรจะต้องทำให้บุคลากรมีค่านิยมความเชื่อ วิธีคิด วิธีการทำงานตลอดจนประสบการณ์ที่ตรงหรือใกล้เคียงกับพันธกิจที่หน่วยงานต้องการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน
2. เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร

<table>
<tr><th>วิธีการดำเนินงาน</th><th colspan="2">กลุ่มเป้าหมาย</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1. ศึกษาดูงาน/เรียนรู้หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
2. จัดทำ Road Map เพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์กร
3. จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
4. ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เช่น สร้างผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับเป้าหมายของงาน การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิธีคิดที่หลากหลายของบุคลากร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เป็นต้น
5. ประเมินความสำเร็จตาม Road Map และตัวชี้วัดของแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</td><td colspan="2">บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</td></tr>
<tr><th>ตัวชี้วัดโครงการ</th><th>ค่าเป้าหมายปี 2565</th></tr>
<tr><td>1. มี Roadmap การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
2. บุคลากรในองค์กรมีการเข้าร่วมกิจกรรมประจำปีเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีภายในองค์กร</td><td>1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Road Map การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรในองค์กรมีการเข้าร่วมกิจกรรมฯ ตาม Road Map</td></tr>
</table>

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร และเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน
2. เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่บุคลากร

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาบุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มสื่อสารองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร
โครงการที่ 15 สร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

หลักการและเหตุผล

การทำงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยกลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน (Team Work) มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการควรตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ที่จะร่วมกันขับเคลื่อนทำให้ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ทั้งการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข จึงควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นการสานสัมพันธ์ของบุคลากร พก. และสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจแก่ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพที่ดี และสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วิธีการดำเนินงาน	**กลุ่มเป้าหมาย**	
1. สำรวจข้อมูลความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่สนใจของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมให้ตรงตามเป้าหมาย 3. จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน 4. สรุปผลกิจกรรม การดำเนินงาน และรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมแก่บุคลากรต่อไป	บุคคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	
	ตัวชี้วัดโครงการ	**ค่าเป้าหมายปี 2565**
	มีกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	1. รายงานผลการจัดกิจกรรม 2. ระดับความพึงพอใจในการทำกิจกรรม

งบประมาณ

ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรในองค์กรมีการทำงานเป็นทีม มีสัมพันธภาพที่ดี และมีความเข้มแข็งด้านจิตใจ
2. บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. 2564. **แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)**. กรุงเทพฯ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2561. **ประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง แนวทางการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.** ลงวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2561, 41 หน้า.

กรุงเทพธุรกิจ. 2562. กรุงเทพฯ: 5 กุมภาพันธ์ 2562.

คณะรัฐประศาสนศาสตร์. 2562. **รายงานงวดที่ 2 เล่มที่ 2 Roadmap เชิงนวัตกรรม โครงการพัฒนาบุคลากรเชิงปฏิบัติการเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.

ดวงกมล ปุณยนิธ. 2557. **บทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในฐานะหุ้นส่วน (Business Partner) ในองค์การธุรกิจ กรณีศึกษา : ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญญา ผลอนันต์. 2546. **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. อินโนกราฟฟิกส์, กรุงเทพฯ.

เบญจมาส ลักษณิยานนท์. 2547. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. แม่ละมุลการพิมพ์, อุดรธานี.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. 2562. แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี (พ.ค.-ส.ค.ปี 2562)** 13(2) : 496-500.

วิชัย วงษ์ใหญ่. 2554. การบริหารคนเก่ง (Talent Management). **สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กรุงเทพฯ: 105 - 110.

สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ. 2560. **เอกสารประกอบการสอนวิชา Human Resource Management 211**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

สมาภรณ์ ภูวิจิตร. 2558. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. **Journal of Nakhon Ratchasima College (January-June 2015)** 9(1) : 73-76.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2562. **มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) และแนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2562. **เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี 2562**. กรุงเทพฯ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. 2552. **อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ**. กรุงเทพฯ

สุจิตรา พงศ์พิศุทธิ์โสภา. 2561. การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรมนุษย์ : วิวัฒนาการ การปรับตัวขององค์กร บทเรียน และแนวโน้มในอนาคต. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ** 10(1) : 127-161.

คณะจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

คณะทำงานสำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาบุคลากร

1. นางสาวสายทิพย์ ปิ่นเจริญ	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
2. นางสาววิภาณี นนทมาลย์	นักทรัพยากรบุคคล
3. นายนที หลบหลีกพาล	นักทรัพยากรบุคคล

คณะที่ปรึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ดร.กิตติพจน์ เพิ่มพูล	หัวหน้าโครงการ
2. ดร.นนทวัฒน์ สุขผล	ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์
3. ผศ.ดร.ศุภชัย เหมือนโพธิ์	ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ และสังคมศาสตร์
4. อาจารย์ชุดาพร สอนภักดี	ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ
5. อาจารย์ทาริกา สระทองคำ	ผู้ประสานงาน
6. ดร.ศรวิชา กฤตาธิการ	นักวิเคราะห์
7. น.ส.วิไลวัลย์ นุชทองม่วง	นักวิเคราะห์
8. น.ส.ศาล์ธนี ศรีศาสนวงศ์	นักวิเคราะห์
9. น.ส.จิตรวนา จันทร์ขอนแก่น	นักวิเคราะห์
10. น.ส.สาธิกา บุญแก้ววรรณ	นักวิเคราะห์
11. น.ส.อริยา เอี่ยมเผ่าจินดา	นักวิเคราะห์
12. น.ส.วีรยา ศิริพันธ์	นักวิเคราะห์
13. น.ส.วีรญา สมการ	เลขานุการ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
Department of Empowerment of Persons with Disabilities

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ