



รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ PMQA

ของ

สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

หมวด 5

การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร					
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ
HR1	ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ	A (0.4)	แสดงแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรณีจึงหัด แสดงแผนเตรียมบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนยุทธศาสตร์	☒ ใช่ ☐ ไม่ใช่	- สป.พม.ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2556 – 2560 - มีการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2560 -2564 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สป.พม. และครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ใน 5 มิติ ได้แก่ 1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2. มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. มิติความพร้อมรับมือรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2556 – 2560 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1. การวางโครงสร้างและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ 2. การพัฒนาและต่อ ยอดระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ และยุทธศาสตร์ขององค์กรในอนาคต 4. เน้นความโปร่งใสในการประเมินผลทั้งในส่วนของผู้บริหารและเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม 5. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2560 – 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม มีบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 1 ในการจัดลำดับความสำคัญและการปรับโครงสร้างองค์กรที่ได้ดำเนินการในปัจจุบัน

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร				
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ	คำอธิบายผลการดำเนินการ
				ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคล เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 2 ใน การจัดลำดับความสำคัญและผลการดำเนินการที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อนในแผนกลยุทธ์เดิมที่ผ่านมา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ และยุทธศาสตร์ขององค์กรในอนาคต เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 3 ในการจัดลำดับความสำคัญและโอกาส/ภัยคุกคามในปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ที่ 4 เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency-based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 4 ในการจัดลำดับความสำคัญ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรทุกราย เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 5 ในการจัดลำดับความสำคัญและรักษาจุดแข็งเดิมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
D (0.3)	- มีการดำเนินการตามแผนด้านทรัพยากรบุคคล - มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่	สพ.พม. ได้มีการดำเนินการตามแผน เช่น ในมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 1 สป.พม.มีการนำโครงสร้างองค์กรใหม่ที่เหมาะสมไปใช้ - มีการประชุมคณะทำงานหมวด 5 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผน สรุปผลการประเมินเป็นรายปี (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)
R/I (0.3)	- มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและ	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่	แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ของ สป. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมมีอาชีพ ในมิติการพัฒนาองค์กร จะนำสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร					
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ
		นำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร			การยกระดับสมรรถนะบุคลากรและองค์กรสู่มาตรฐานสากล ผลการประเมินความสำเร็จตามแผน HR Scorecard ปี 2558 รายมิติ ร้อยละ 90
			คะแนน	5.000	
HR2	ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัย และสวัสดิสภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมิน และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว	A (0.3) - แสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพและสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	☐ ไม่ใช่	- สป.พม. มีแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามนโยบายกระทรวงด้านการบริหารการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ และด้านความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน ดังนี้ <u>ด้านสุขภาพ</u> ประกอบด้วย การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกายทุกวันพรุ่ง การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพเพื่อรู้ทันโรคร้าย ฯลฯ <u>ด้านความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน</u> ประกอบด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมและสุขลักษณะที่ดีในสถานที่ทำงาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ กิจกรรม 5ส การดำเนินการตามมาตรฐานความปลอดภัยของส่วนราชการ การจัดทำแผนวิกฤตเพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานในสภาวะวิกฤต ฯลฯ
		D (0.3) - มีการสำรวจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อประเมินและจัดทำแผนงานและแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่	☒ ไม่ใช่	- สป.พม. มีการสำรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้โครงการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนแม่บทด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสรุปผลการสำรวจเรียงตามค่าคะแนนสูงสุด 5 ปัจจัย คือ 1) สถานที่ทำงาน/งานที่รับผิดชอบมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน 2) เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติ 3) มีระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความสะอาดและสุขอนามัย 5) ขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน - สป.พม. ได้นำผลการสำรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมาจัดทำเป็น

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร					
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ
		ทำงานของบุคลากร			แผนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม/โครงการที่แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย โครงการชมรมคนรักบันได ให้หัวใจอยู่กับเรา โครงการให้ความรู้เรื่องสุขภาพ เพื่อรู้ทันโรคร้าย ฯลฯ ด้านความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย โครงการหน้าห้องนำมองในห้องทำงาน โครงการกิจกรรม5ส ที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ฯลฯ
		R/I (0.3) - องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพและสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม - แสดงให้เห็นว่าการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของบุคลากร	☐ ใช่	☒ ไม่ใช่	- สป.พม. มีการติดตามประเมินผลการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในภาพรวมจะมีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2556 – 2560 ตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ในมิติที่ 5 มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของ สป.พม. ที่ส่งให้ สน.ก.พ ในเรื่องของการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงานมีการจัดกิจกรรมระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เช่น กิจกรรม 5ส. การตรวจสุขภาพประจำปี การจำหน่ายสินค้าราคาถูก (ongpaa) สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ฯลฯ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และมีการติดตามรวบรวมผลการดำเนินการจากส่วนงานต่างๆ นำมาสรุปผลการดำเนินงาน - ในปี 2561 สป.พม. จะมีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร สป.พม. เพื่อนำผลการสำรวจมาเปรียบเทียบกับความสำเร็จในการดูแลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของ สป.พม.
			คะแนน	5.000	

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

รหัส	แนวทางการดำเนินการประเมิน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ	คำอธิบายผลการดำเนินการ
HR3	ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร	A (0.4) - มีแนวทางการดำเนินการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของบุคลากร - แสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์และสร้างความผูกพันบุคลากร ในแต่ละกลุ่มบุคลากร	☒ ใช่ ☐ ไม่ใช่	- สป.พม มีแนวทางการดำเนินการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรโดยสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ที่ใช้เครื่องมือ “Emo-meter” ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยองค์การระดับบุคคลเพื่อสะท้อนความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being: BE) หมายถึง บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์การเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่จะอยู่องค์การนี้ไปอีกนาน 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการ (Belonging: BL) หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ 3) ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ (Doing the Best: BS) หมายถึง บุคลากรอยากทำงานและตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้งหมด 14 ปัจจัย แบ่งเป็น 3.1) ปัจจัยจุดใจ 7 ปัจจัย ได้แก่ ภาพลักษณ์องค์กร, งานที่ท้าทาย, การได้รับการยอมรับนับถือ, การสื่อสารภายในองค์กร, ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ, โอกาสในการพัฒนา, ความก้าวหน้าในงาน และ 3.2) ปัจจัยพื้นฐาน 7 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป, สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร					
รหัส	แนวทางการทำงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ
					- สำหรับการสำรวจความผูกพันของบุคลากรได้ดำเนินการโดย ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของสป.พม. และรูปแบบเอกสาร และจากแบบสำรวจได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติทั้งในภาพรวม สป.พม. โดยแยกตามประเด็นต่างๆ เช่น สภาพการจ้าง พื้นที่ปฏิบัติงาน หน่วยงาน ช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างในแต่ละกลุ่ม จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาสื่อสารและหาข้อสรุปเชิงลึกโดยการจัดการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กับตัวแทนบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ 3 กลุ่มคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สรุปผลความพึงพอใจและผูกพันใน 3 ลำดับแรกที่เหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 3) สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป
		D (0.3) - แสดงผลของการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในส่วนราชการ - มีวิธีการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มในการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อการ	☐ ใช่	☒ ไม่ใช่	สป.พม. ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานของ สป.พม. โดยเชิญบุคลากรซึ่งเป็นตัวแทนของทุกกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ผ่านการสื่อสารและทำความเข้าใจให้แก่ตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ ในการแปลผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่ได้จากการสำรวจในปี 2559 ไปสู่การออกแบบและจัดทำแผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานตนเอง พร้อมกันนั้นภายในการสัมมนายังได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จัดทำแผนงาน/โครงการด้านความผูกพันของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดแผนงาน/โครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
		R/I (0.3) - แสดงให้เห็นว่าผลจากการสร้างความผูกพันช่วยส่งเสริมให้บุคลากร	☐ ใช่	☒ ไม่ใช่	จากโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานของ สป.พม. แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมายตระหนักว่าผลจากการสร้างความผูกพัน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมใน

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร					
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ
		ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถ - บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเต็มใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การ ประสบความสำเร็จ - มีการเชื่อมโยงกับผลการ ปฏิบัติงานขององค์การและ ความสำเร็จของส่วนราชการ			การทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร ความมั่นคง ในการทำงาน สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ฯลฯ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ร่วมทั้ง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและพร้อมในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ
			คะแนน	5.000	
HR 4	ส่วนราชการมีการจัดทำ ระบบการเรียนรู้และการ พัฒนาที่สนับสนุนความ ต้องการของส่วนราชการ และการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมิน ประสิทธิภาพของระบบ การเรียนรู้และการพัฒนา	A (0.4) - มีการวิเคราะห์ความต้องการของ องค์การในด้านศักยภาพของ บุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อรองรับความต้องการ ขององค์การในปัจจุบันและ อนาคต - แสดงแนวทางและวิธีการสร้าง ระบบการเรียนรู้และพัฒนาของ บุคลากรที่สอดคล้องกับความ ต้องการขององค์การ - แสดงแนวทางและวิธีการในการ ประเมินประสิทธิภาพและ	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่	ส.พ.ม. มีการวิเคราะห์หาความต้องการของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อ รองรับความต้องการขององค์กร ประกอบด้วย 1. ระบบด้านการบริหารจัดการในการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ 1.1 มีคณะกรรมการการบริหารสถาบันพระประชาติ โดยปลัดกระทรวงฯ เป็นประธาน 1.2 มีคณะกรรมการบริหารสถาบันพระประชาติ โดยมีรองปลัดกระทรวง (ที่ มอบหมาย) ทำหน้าที่เป็นประธาน 2. ด้านมาตรการในการดำเนินงานการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ได้แก่ กำหนดระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาและฝึกอบรม โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ เช่น กำหนดหัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหาสาระ วิธีการดำเนินการ ระยะเวลา วิทยากร จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ และแนวทางในการวัดผลการพัฒนา 3. กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร				
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ	คำอธิบายผลการดำเนินการ
		ประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา		3.1 ดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาและฝึกอบรม 3.2 การประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหลักสูตร ใช้ CIPP Model ในการติดตามและประเมินผลโดยการสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย บริบท (Context : C) เกี่ยวกับนโยบายและสภาพแวดล้อมในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม ปัจจัยนำเข้า (Input: I) เกี่ยวกับ เนื้อหาหลักสูตร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ระบบสารสนเทศ และเจ้าหน้าที่ เป็นต้น แนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาประกอบด้วย 1 ดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาและฝึกอบรม ตามที่กำหนดดังกล่าวข้างต้น โดยผู้ปฏิบัติงานต้องยึดหลักการในการดำเนินงานโครงการและหลักสูตรให้เป็นไปตามที่กำหนด 2 การประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหลักสูตร ใช้ CIPP Model ในการติดตามและประเมินผลโดยการสร้างแบบสอบถาม 3 เป็นการประเมินผลโดยเจ้าหน้าที่ และคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม เช่น 3.1 แบบประเมินวิทยากร 3.2 แบบประเมินการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม 3.3 แบบประเมินผลจากการมอบหมายการจัดทำรายงานกลุ่ม (Group Project: GP) (เฉพาะหลักสูตร พม.และนพม.) และการจัดทำรายงานส่วนบุคคล (Individual Study : IS) เฉพาะหลักสูตร นพม.) เป็นต้น

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร				
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ	คำอธิบายผลการดำเนินการ
	D/L (0.3)	- มีการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางและวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม - การนำผลของการประเมินไปสู่การปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	☒ ใช่ ☐ ไม่ใช่	- มีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย 1. การจัดทำโครงการและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ 1 โดยคณะกรรมการการบริหารฯ ได้วางกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1.1 พิจารณาคูณความเชื่อมโยงของนโยบายของนโยบายองค์กร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ บทบาทภารกิจองค์กร สถานการณ์ทางสังคม และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ยุทธศาสตร์ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวง 5 ปี 1.2 กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การพัฒนาและฝึกอบรมมีความเป็นระบบและเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นต้น 2 โดยคณะกรรมการบริหารฯ ได้แปลงกรอบแนวคิด ดังกล่าวข้างต้น ไปกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวข้างต้น กำหนดรายละเอียดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมาย 1) หลักสูตรหลักที่มีความต่อเนื่องและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น 1. หลักสูตรข้าราชการที่ดี (ข้าราชการใหม่) กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการพัฒนาหรือราชการดำรงตำแหน่งแต่แรกเข้า มุ่งเน้นการบรรยาย ศึกษาดูงาน 2. หลักสูตรนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นหลักสูตรต่อเนื่องกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มุ่งเน้นการอภิปราย ระดมสมอง และศึกษาดูงาน 3. หลักสูตรนักระบบการบริหารการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.) เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดย

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร				
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ	
				คำอธิบายผลการดำเนินการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น (จำนวนการพิเศษ/หัวหน้าหน่วย) มุ่งเน้นการบรรยาย อภิปราย ระดมสมองศึกษาค้นตนเอง - การนำผลของการประเมินไปสู่การปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยคณะกรรมการติดตามหลักสูตร ทบทวนผลการจัดหลักสูตรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตร เช่น หลักสูตร นพม. รุ่นที่ 10 ชุดวิชาที่ 1 : การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หัวข้อวิชา แนวคิดพื้นฐานความหมาย และความสำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปรับ หลักสูตร นพม. รุ่นที่ 11 ชุดวิชาที่ 1 : ความรู้และทักษะในการบริหาร หัวข้อวิชา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	R/I (0.3)	- การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ - บุคลากรมีศักยภาพ สามารถรองรับความต้องการของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	☒ ใช่ ☐ ไม่ใช่	- กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามขีดสมรรถนะหลัก และการปฏิบัติงานราชการตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ - ในการพัฒนาบุคลากรในทุกหลักสูตรจะมีการประเมินผลการเรียนภาควิชาการ ประกอบด้วย คะแนน IS คะแนน GP คะแนนการนำเสนอ คะแนน Pre – Test และคะแนน Post – Test และคะแนนพฤติกรรม เช่น การเข้าเรียนและการปฏิบัติตามระเบียบ การประเมินกลุ่ม การประเมินบุคลิกภาพ การปฏิบัติงานกลุ่ม รวม 100 คะแนน โดยการประเมินผลดังกล่าวจะนำไปสู่การจัดทำทะเบียนผู้มีความรู้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น - การพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานตามที่กำหนด จะมีการประเมินผลในเรื่องของพฤติกรรม คะแนน Pre – Test และคะแนน Post – Test และการวัดผลความรู้ ทักษะถ้าไม่ผ่านก็จะไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด โดยผู้ผ่านเกณฑ์ จะต้องมีความรู้และการวัดผลรวม ไม่น้อยกว่า 70 คะแนน และมีเวลา

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร				
รหัส	แนวทางการดำเนินงาน	ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ	คำอธิบายผลการดำเนินการ
				เรียนไม่น้อยกว่า 80 ส.ป.พ. ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ สามารถรองรับความต้องการของการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เช่น - การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ชีวทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ ตาม พรบ.วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556 เพื่อสร้างมาตรฐานนักสังคมสงเคราะห์อย่างมืออาชีพ - โครงการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรดาวเด่น พ.ม.) 1 สัปดาห์ : 1 the star เป็นนโยบายการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรรุ่นใหม่ โดยการเรียนรู้โดยการ coaching จากผู้บริหาร (ปพม.) ซึ่งมีบุคลากรจากทุกส่วนราชการเข้าร่วมโครงการแล้ว กว่า 80 ราย - พัฒนาบุคลากรแต่งตั้งแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ได้ - โครงการผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม - โครงการระบบข้าราชการผู้ผลิตผลลัพธ์สูง ซึ่งเป็นโครงการที่ค้นหาข้าราชการผู้มีศักยภาพเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้ผลิตผลลัพธ์สูง เพื่อจะได้ข้าราชการผู้มีความสามารถที่โดดเด่น อันจะเป็นการเตรียมความพร้อมกำลังคนในอนาคต - หลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย เป็นต้น
			คะแนน	5.000
		คะแนนรวม		5.000