

**แผนกลยุทธ์  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมการพัฒนาชุมชน  
ปี 2566 - 2570  
(HR SCORECARD)**



**กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน**

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

## คำนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นในการวัดความสมดุลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติ ๕ คุณภาพและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนตามที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงกำหนดให้ส่วนราชการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ประมวลผลสถิติเกี่ยวกับตำแหน่ง งบประมาณด้านบุคลากร ขนาดกำลังคน โครงสร้างกำลังคน การเคลื่อนย้ายกำลังคน การพัฒนา การรักษาวินัย จรรยา และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอยู่ ณ วันสิ้นปีงบประมาณ สำรองความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. เป็นประจำทุกปี เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและในภาพรวมของการบริหารบุคลากรภาครัฐต่อไป

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานและบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกและหุ้นส่วนสำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนไปสู่ผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่ “บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในงานพัฒนาชุมชน ยึดมั่นในคุณธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และผูกพันต่อกรมการพัฒนาชุมชน”

กรมการพัฒนาชุมชน

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐบาลฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ .....๔

๑. บทนำ .....๔

    ๑.๑ หลักการและเหตุผล.....๔

    ๑.๒ วัตถุประสงค์.....๕

๒. กรอบแนวคิดในการทำงาน.....๖

    ๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard .....๖

    ๒.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard .....๖

    ๒.๓ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard.....๖

๓. นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ.....๙

    ๓.๑ นโยบายรัฐบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล .....๙

    ๓.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ..... ๑๐

    ๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓..... ๑๑

    ๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕..... ๑๒

๔. ทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนารัฐบาลฯ.....๑๒

    ๔.๑ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐).....๑๒

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....๑๕

    ๕.๑ สถานภาพกำลังคนของกรมการพัฒนารัฐบาลฯ..... ๑๕

    ๕.๒ โครงสร้างอายุของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ..... ๑๖

    ๕.๓ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....๒๑

    ๕.๔ ภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐ..... ๓๒

    ๕.๕ สถานภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐบาลฯ.....๓๓

๖. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐบาลฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐.....๔๒

    ๖.๑ กรอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมการพัฒนารัฐบาลฯ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐).....๔๒

    ๖.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล .....๔๓

    ๖.๓ กลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์.....๔๔

    ๖.๔ กรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ตามแนวทาง HR Scorecard.....๔๖

    ๖.๕ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด..... ๔๗

๗. ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ .....๕๐

๘. โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ .....๕๘

## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

### ๑. บทนำ

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)<sup>๑</sup> แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และฉบับปรับปรุง กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำ ในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบมีความเป็นมืออาชีพ<sup>๒</sup> ประกอบกับ การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Change) เกิดการดำเนินงานใหม่ ๆ ทดแทนรูปแบบเดิมอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมทุกมิติ ทั่วโลก องค์กรต่าง ๆ ทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีการปรับตัวและบริหารจัดการด้วยความยืดหยุ่นที่เพียงพอรองรับ การเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การบริหารภารกิจงานให้ประสบผลสำเร็จภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - ๑๙) เป็นต้น การบริหารงานภาครัฐยังยอมรับผลกระทบ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาการและเทคโนโลยีดิจิทัล สมัยใหม่ที่ต้องปรับเปลี่ยนภารกิจ ระบบงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งเกิดจากแรง กดดันของประชาชนที่ต้องการบริการจากภาครัฐด้วยความโปร่งใส รวดเร็ว สะดวก ประหยัด และบริการที่ดีมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ระบบราชการ ๔.๐ : ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงเป็นประเด็นการพัฒนา องค์กรภาครัฐที่สำคัญ เพื่อให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล โดยต้องเป็นที่พึงของประชาชนและเป็นที่ยอมรับไว้วางใจได้โดยแนวโน้มนำการทำงานภาครัฐมุ่งสู่ (๑) การเปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) เพื่อให้การทำงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูล มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม เชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานอย่างสอดคล้องและเป็นเอกภาพ (๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) เพื่อให้การทำงานมุ่งสู่อนาคตที่ยั่งยืน ใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่ของภาครัฐ และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง ผ่านการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐที่ให้บริการแบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียวและประชาชนสามารถใช้บริการภาครัฐได้ตลอดเวลาผ่านหลากหลายช่องทาง และ (๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance Government) เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมการทำงานไว้ล่วงหน้า มีความยืดหยุ่นและสามารถ

<sup>๑</sup> ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

<sup>๒</sup> คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยสำนักงาน ก.พ.

ตอบสนองความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันได้ทันเวลา โดยมีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย รวมถึงการออกแบบระบบงาน ที่มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจและสามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร<sup>๑</sup>

การบริหารกำลังคนภาครัฐโดยเฉพาะกรมการพัฒนาชุมชนที่มีบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ในตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ตลอดจนจรรยาบรรณข้าราชการและแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน คริวเรือน และรายบุคคล ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนา ชุมชนภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ มีความเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลายและรวดเร็ว ดังกล่าวข้างต้น องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีบุคลากรกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศทุกอำเภอ พื้นที่การทำงานอยู่ในระดับพื้นที่ หมู่บ้านชุมชน และข้อจำกัดจากภายนอกด้วยมาตรการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ หมู่บ้าน/ชุมชนมีความเป็นชุมชนเมือง ขาดการมีส่วนร่วม จึงเป็นสิ่งที่ยากและท้าทายผู้บริหารทุกระดับในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม (คนดี) มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เชี่ยวชาญในงาน (คนเก่ง) มีความสุขในการทำงานและผูกพันต่อ องค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานหลักและหุ้นส่วนสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน จึงดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดแนวทาง และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ ได้แก่ (๑) มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) กิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเอง และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อ การเปลี่ยนแปลง และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชนให้บรรลุเป้าประสงค์ ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมการพัฒนาชุมชนและกระทรวงมหาดไทย ตลอดจน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งสู่ความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของ กรมการพัฒนาชุมชน

๑.๒.๒ เพื่อให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และองค์ความรู้ เพื่อปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่า และส่งเสริมภารกิจขององค์กร

<sup>๑</sup> ระบบราชการ ๔.๐ : ยึดธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยสำนักงาน ก.พ.ร.

๑.๒.๓ เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒.๔ เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ดีและปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๓.๑ ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๓.๒ ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

๑.๓.๓ ตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

### ๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่สามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกิดการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ในการทำงานที่เหมาะสมได้ ทั้งงานในส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปจนถึงงานในระดับองค์กร

## ๒. กรอบแนวคิดในการทำงาน

### ๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ นั้น อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐมีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

### ๒.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในภาคราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

๒.๒.๑ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ ส่วนราชการต้องบรรลุ

๒.๒.๒ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบายแผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐาน ความสำเร็จ

๒.๒.๓ มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่า ส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด

๒.๒.๔ ผลการดำเนินงาน (Evidence, Application and Reports) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐาน ในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

### ๒.๓ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard

การพัฒนา HR Scorecard ในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับต่อการ

เปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็น ๕ มิติ ดังนี้

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)** เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาด และสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้นปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมา ใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

๒.๔) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย ของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

๒.๕) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานซึ่งจำเป็น ต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้นปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีความพร้อมในการรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance)** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีผลการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

#### **๒.๔ การบริหารกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล**

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ

อย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

## ๒.๕ การปฏิบัติการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

## ๓. นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๓.๑ นโยบายรัฐบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

### ๓.๑.๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิรูประบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

๑) **พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่** โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) **ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติอนุญาตของทางราชการ** ที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัลและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

๓) **พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน** ที่มีระบบการวิเคราะห์และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบบริการประชาชนที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะตัวบุคคลมากขึ้น

๔) **เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ** โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีความเข้าใจถึงสถานการณ์และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศที่มีความซับซ้อน ปรับเปลี่ยนให้เป็นการทำงาน

๕) **ส่งเสริมระบบบรรณาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ** โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรม

และธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

**๖) พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะ และการตรวจสอบภาครัฐ**  
โดยการสร้างความเข้าใจถึงหลักการบริหารราชการขั้นพื้นฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคและลดข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคม องค์กรภาคประชาสังคม และเอกชน สามารถเข้ามาดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์และมีบทบาทในการพัฒนาบริการสาธารณะในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุก ๆ ด้าน

### **๓.๑.๒ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน**

ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ต้นทุนค่าใช้จ่าย กฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ของภาครัฐ ให้สามารถสนับสนุนและเอื้อต่อการประกอบธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ โดยครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่จัดตั้งธุรกิจจนถึงการปิดกิจการ พร้อมทั้งกำกับและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ถูกต้องตามหลักนิติธรรม และเป็นไปตามปณิธานสากล ตลอดจนเร่งรัดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้โดยสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

### **๓.๑.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ กระบวนการยุติธรรม**

๑) แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยจัดให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวดรวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้อง ชอบธรรม และสนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒) ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม โดยส่งเสริมให้มีรูปแบบการลงโทษอื่นที่ไม่ใช่โทษอาญาตามหลักสากล มุ่งเน้นยกระดับการพัฒนาระบบ แก้ไข บำบัด พื้นฟูผู้กระทำผิดส่งเสริม ปกป้อง ค้ำครองสิทธิมนุษยชน พัฒนาประสิทธิภาพระบบการสืบสวนสอบสวน ด้านการปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ กำหนดมาตรการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำใด ๆ พร้อมทั้งบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมให้ดำเนินงานสอดคล้องกันอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้สามารถจัดการกับข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการทำงานเชิงรุก รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส รวดเร็ว ทัวถึง และปราศจากการเลือกปฏิบัติสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมได้และสร้างสังคมที่พัฒนาอย่างเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียม พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกฎหมาย พัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นธรรม รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาสในการเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก และรวดเร็ว

**๓.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้**

**๓.๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่มีความสำคัญ ดังนี้

๑) การพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ

๒) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี

๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) มีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓) มีการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

๔) การพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๕) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๖) การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๗) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๘) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๙) มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

๑๐) การปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

### ๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

#### ๓.๓.๑ หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคนไทยในช่วงวัยทุกมิติ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี ๒) พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้การดำรงชีวิตและการทำงาน ๓) พัฒนาผู้เรียนระดับอุดมศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตและการสร้างนวัตกรรม ๔) พัฒนาวัยแรงงานให้มีความรู้ที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ๕) พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม โดยพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลังของสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต ๒) เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย ๓) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด โดยการสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่ โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับ

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ๒) พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

### ๓.๑.๒ หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย สะดวก และประหยัด ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน ๒) ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ ๒) สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล ๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ๒) ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)** ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการรอบทักษะ (Skillsets)** การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศแผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และ การผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset)** ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

## ๔. ทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน

### ๔.๑ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ตั้งวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้คือ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดแผนปฏิบัติราชการไว้ทั้งหมด ๔ เรื่อง ดังนี้

๔.๑.๑ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๑) เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

๒) ยกระดับขีดความสามารถชุมชนมุ่งสู่อนาคตด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

๔.๑.๒ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง

๑) สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG

๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการทุนชุมชนหนุนเสริมเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

๓) แก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำด้วยปฏิบัติการเชิงรุกแบบมุ่งเป้า

๔.๑.๓ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชน ทั้งในและต่างประเทศ

๑) สร้างเครือข่ายการพัฒนาชุมชนด้วยประชาชนที่มีสมรรถนะสูง

๒) ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

๔.๑.๔ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

๑) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ

๒) ยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กรอบแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการพัฒนาชุมชน

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

|                         |   |   |   |  |   |   |   |  |   |
|-------------------------|---|---|---|--|---|---|---|--|---|
| วิสัยทัศน์              | <b>เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>  |   |   |  |   |   |   |  |   |
| พันธกิจ                 | ๑. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน   | ๒. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน   | ๓. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ  | ๔. ยกระดับสู่องค์กรทันสมัย มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์ และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน  |   |   |   |  |   |
| แผนปฏิบัติการ           | ๑. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน   | ๒. การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง   | ๓. การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ   | ๔. การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์ และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน  |   |   |   |  |   |
| เป้าหมาย                | ๑. ชุมชนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน  | ๒. เศรษฐกิจฐานรากมีความมั่นคง คนในชุมชนมีงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี   | ๓. เครือข่ายการพัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง และเกิดการเชื่อมโยงความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ   | ๔. กรมการพัฒนาชุมชนเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล สมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน  |   |   |   |  |   |
| กลยุทธ์                 | ๑.๑ เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน<br>๑.๒ ยกระดับขีดความสามารถชุมชนมุ่งสู่อนาคตด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม  | ๒.๑ สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG<br>๒.๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชนและยกระดับพึ่งตนเอง<br>๒.๓ แก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยปฏิบัติการเชิงรุกแบบมุ่งเป้า       | ๓.๑ สร้างเครือข่ายการพัฒนาชุมชนด้วยประชาชนที่มีสมรรถนะสูง<br>๓.๒ ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ  | ๔.๑ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ<br>๔.๒ ยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายใต้หลักการธรรมาภิบาล   |   |   |   |  |   |
| ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ | ๑. จำนวนครัวเรือนและชุมชนที่มีข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนเพื่อการวางแผนการพัฒนาและบริหารจัดการชุมชน<br>๒. จำนวนผู้นำชุมชนที่สามารถบริหารจัดการชุมชนและขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม<br>๓. ร้อยละของตำบลที่มีการบริหารจัดการแผนตำบล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชุมชน<br>๔. ร้อยละของหมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสุขมวลรวมเพิ่มขึ้น | ๑. อัตราการเติบโตของมูลค่าเศรษฐกิจฐานรากของมูลค่าสินค้า OTO <sup>๒</sup><br>๒. จำนวนครัวเรือนยากจนเป้าหมายที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. คงเหลือ<br>๓. ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นสิ้น | ๑. ร้อยละของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการพัฒนา มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถขับเคลื่อนเครือข่ายการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสำเร็จ<br>๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชน<br>๓. ระดับความร่วมมือในการเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนของไทยกับการพัฒนาชุมชนของต่างประเทศ | ๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด<br>๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนากรมการพัฒนาชุมชนสู่องค์กรทันสมัย<br>๓. จำนวนนวัตกรรมในงานพัฒนาชุมชน<br>๔. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างภาพลักษณ์กรมการพัฒนาชุมชน |   |   |   |  |   |
| แนวทางการพัฒนา          | ➢ พัฒนากิจกรรมจัดการชุมชนให้มีคุณภาพและสามารถปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม<br>➢ ส่งเสริมการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อการเรียนรู้การพึ่งตนเองด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  | ➢ บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี องค์ความรู้ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งอนาคตที่เข้มแข็ง  | ➢ สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสินค้าชุมชนที่มีคุณภาพ<br>➢ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG<br>➢ สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน<br>➢ ยกระดับชุมชนท่องเที่ยว   | ➢ ปรับระบบบริหารจัดการชุมชนเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจของชุมชนที่มีธรรมาภิบาลและพึ่งตนเอง   | ➢ แก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยปฏิบัติการเชิงรุกแบบมุ่งเป้า | ➢ ยกระดับขีดความสามารถของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งขับเคลื่อนเครือข่ายการพัฒนาชุมชนที่มีสมรรถนะสูงรองรับการเปลี่ยนแปลง<br>➢ จัดทำเครือข่ายการพัฒนาชุมชนให้มีพลังที่เข้มแข็งและยั่งยืนในทุกมิติ | ➢ เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนของไทยกับการพัฒนาชุมชนของต่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ | ➢ เสริมสร้างอุดมการณ์การพัฒนาชุมชนยึดหลักธรรมาภิบาล มีความทันสมัยเป็นมืออาชีพ<br>➢ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพสูง และระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ | ➢ ยกระดับสู่องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรยังงริยะ และองค์กรแห่งความสุข<br>➢ ยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่รับรู้และยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นจากชุมชนและสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ |
| หน่วยงาน                | หน่วยงานหลัก: สสข. หน่วยงานสนับสนุน: สพข. สทอ. กผ. สล. สสร.   | หน่วยงานหลัก: ศสท. หน่วยงานสนับสนุน: สสข. สพข.  | หน่วยงานหลัก: สผา. หน่วยงานสนับสนุน: สสข. สพข.  | หน่วยงานหลัก: สผา. หน่วยงานสนับสนุน: สสข. สผา.   | หน่วยงานหลัก: สสข. หน่วยงานสนับสนุน: สสข. สทอ. ศสท. สผา. สสร. สกส.      | หน่วยงานหลัก: สพข. หน่วยงานสนับสนุน: สสข. สทอ. ศสท. สผา. สสร. สกส.  | หน่วยงานหลัก: กผ. หน่วยงานสนับสนุน: สพข. สผา.   | หน่วยงานหลัก: สพข. หน่วยงานสนับสนุน: กจ. สสข. สล. กผ. คจ.  | หน่วยงานหลัก: ศสท. หน่วยงานสนับสนุน: สพข. กจ. สสข. สล. กผ. ศสร. กผ. กทพ. คจ.  |

## ๕. การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๕.๑ สถานภาพกำลังคนของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน มีกรอบอัตรากำลังจำแนกได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้าราชการ ๖,๗๖๐ อัตรา ประกอบด้วย ราชการส่วนกลาง ๕๕๗ อัตรา ราชการส่วนภูมิภาค ๖,๒๐๓ อัตรา

#### ราชการส่วนกลาง

##### ๑) บริหาร

- อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
- รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ๓ อัตรา

##### ๒) ระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม

- ผู้ตรวจราชการกรม ๑๒ อัตรา
- นักวิชาการพัฒนาชุมชนเชี่ยวชาญ (ผช.เลขานุการ คอ.บต.) ๑ อัตรา
- นักเรียนทุน มทศ. ๑ อัตรา
- กลุ่มตรวจสอบภายใน ๗ อัตรา
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๙ อัตรา
- สำนักงานเลขานุการกรม ๓๘ อัตรา
- กองคลัง ๔๔ อัตรา
- กองการเจ้าหน้าที่ ๔๑ อัตรา
- กองแผนงาน ๔๕ อัตรา
- สถาบันการพัฒนาชุมชน ๑๘๐ อัตรา
- ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน ๓๙ อัตรา
- สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๔๙ อัตรา
- สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน ๔๐ อัตรา
- สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน ๔๗ อัตรา

#### ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ๑,๖๐๒ อัตรา
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๔,๖๐๑ อัตรา

๕.๑.๒ พนักงานราชการประเภททั่วไป ๑๙๘ อัตรา

๕.๑.๓ ลูกจ้างประจำ ๖๙ อัตรา

ข้อมูล ณ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

## ๕.๒ โครงสร้างอายุของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

| หน่วยงานที่สังกัด | ๒๔ (<=)      |    | ๒๕-๒๙        |    | ๓๐-๓๔        |    | ๓๕-๓๙        |    | ๔๐-๔๔        |    | ๔๕-๔๙        |    | ๕๐-๕๔        |    | ๕๕ (>=)      |    |              |    | รวมทั้งหมด   |    |
|-------------------|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|
|                   | ๒๐           |    | ๒๕           |    | ๓๐           |    | ๓๕           |    | ๔๐           |    | ๔๕           |    | ๕๐           |    | ๕๕           |    | ๖๐           |    |              |    |
|                   | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  |
| ต.ภ.              |              |    | ๑            | ๐% | ๒            | ๐% | ๒            | ๐% |              |    | ๑            | ๐% |              |    |              |    |              |    | ๖            | ๐% |
| กพร.              |              |    |              |    |              |    | ๒            | ๐% | ๒            | ๐% | ๓            | ๐% | ๑            | ๐% |              |    |              |    | ๘            | ๐% |
| กจ.               |              |    | ๒            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๗            | ๐% | ๒            | ๐% | ๕            | ๐% | ๘            | ๐% |              |    | ๔๔           | ๑% |
| กค.               | ๑            | ๐% | ๑            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๗            | ๐% | ๕            | ๐% | ๖            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑            | ๐% | ๔๗           | ๑% |
| กผ.               |              |    | ๕            | ๐% | ๗            | ๐% | ๖            | ๐% | ๙            | ๐% | ๗            | ๐% | ๔            | ๐% | ๓            | ๐% | ๔            | ๐% | ๔๕           | ๑% |
| คสท.              |              |    | ๓            | ๐% | ๓            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๔            | ๐% | ๓            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑            | ๐% | ๔๑           | ๑% |
| สพข.              |              |    | ๘            | ๐% | ๒๙           | ๐% | ๔๓           | ๑% | ๒๕           | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๓๘           | ๑% | ๔๑           | ๑% | ๗            | ๐% | ๒๑๓          | ๓% |
| สพจ.กระบี่        | ๒            | ๐% | ๓            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๘            | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๓            | ๐% | ๖๒           | ๑% |
| สพจ.กาญจนบุรี     | ๑            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๙            | ๐% | ๑            | ๐% | ๘๐           | ๑% |
| สพจ.กาฬสินธุ์     |              |    | ๓            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๒๓           | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๑๖          | ๒% |
| สพจ.กำแพงเพชร     | ๒            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๔            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๙            | ๐% |              |    | ๗๔           | ๑% |
| สพจ.ขอนแก่น       | ๓            | ๐% | ๕            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๒๘           | ๐% | ๓๑           | ๐% | ๓๗           | ๑% | ๔            | ๐% | ๑๔๘          | ๒% |
| สพจ.จันทบุรี      | ๒            | ๐% | ๙            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๗           | ๐% |              |    | ๗๒           | ๑% |
| สพจ.ฉะเชิงเทรา    |              |    | ๖            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๓            | ๐% | ๗๔           | ๑% |
| สพจ.ชลบุรี        | ๑            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๓            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๗            | ๐% | ๑            | ๐% | ๖๘           | ๑% |
| สพจ.ชัยนาท        | ๓            | ๐% | ๔            | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๗            | ๐% | ๖            | ๐% | ๗            | ๐% | ๘            | ๐% | ๒            | ๐% | ๕๖           | ๑% |
| สพจ.ชัยภูมิ       | ๑            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๒๖           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๐๙          | ๒% |
| สพจ.ชุมพร         | ๑            | ๐% | ๓            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๕            | ๐% | ๒            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑            | ๐% | ๖๐           | ๑% |
| สพจ.ตรัง          |              |    | ๔            | ๐% | ๕            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๔            | ๐% | ๗๖           | ๑% |
| สพจ.ตราด          |              |    | ๗            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๕            | ๐% | ๓            | ๐% | ๓            | ๐% | ๕            | ๐% |              |    | ๔๙           | ๑% |

| หน่วยงานที่สังกัด   | ๒๔ (<=)      |    | ๒๕-๒๙        |    | ๓๐-๓๔        |    | ๓๕-๓๙        |    | ๔๐-๔๔        |    | ๔๕-๔๙        |    | ๕๐-๕๔        |    | ๕๕ (>=)      |    |              |    | รวมทั้งหมด   |    |
|---------------------|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|
|                     | ๒๐           |    | ๒๕           |    | ๓๐           |    | ๓๕           |    | ๔๐           |    | ๔๕           |    | ๕๐           |    | ๕๕           |    | ๖๐           |    |              |    |
|                     | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  |
| สพจ.ตาก             | ๑            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๔            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑            | ๐% | ๖๘           | ๑% |
| สพจ.นครนายก         |              |    | ๕            | ๐% | ๕            | ๐% | ๔            | ๐% | ๗            | ๐% | ๒            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๒           | ๐% |              |    | ๔๑           | ๑% |
| สพจ.นครปฐม          | ๑            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๒๐           | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๙            | ๐% | ๕            | ๐% | ๓            | ๐% | ๗๔           | ๑% |
| สพจ.นครพนม          | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑            | ๐% | ๘๙           | ๑% |
| สพจ.นครราชสีมา      |              |    | ๙            | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๓๓           | ๐% | ๒๘           | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๓๗           | ๑% | ๓๘           | ๑% | ๖            | ๐% | ๑๘๙          | ๓% |
| สพจ.นครศรีธรรมราช   | ๑            | ๐% | ๓            | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๒๑           | ๐% | ๔๖           | ๑% | ๓๒           | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๓๗          | ๒% |
| สพจ.นครสวรรค์       | ๑            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๓            | ๐% | ๑๐๒          | ๑% |
| สพจ.นนทบุรี         | ๓            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๗            | ๐% | ๗            | ๐% | ๔            | ๐% | ๘            | ๐% | ๗            | ๐% |              |    | ๕๕           | ๑% |
| สพจ.นราธิวาส        | ๒            | ๐% | ๒            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๒๖           | ๐% | ๒๑           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑            | ๐% | ๑๐๔          | ๒% |
| สพจ.น่าน            |              |    | ๕            | ๐% | ๓            | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๒๐           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๑๘           | ๐% |              |    | ๙๑           | ๑% |
| สพจ.บึงกาฬ          | ๒            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๘            | ๐% | ๕            | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๑           | ๐% |              |    | ๖๔           | ๑% |
| สพจ.บุรีรัมย์       | ๑            | ๐% | ๗            | ๐% | ๘            | ๐% | ๔๒           | ๑% | ๒๐           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๒๘           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๓๗          | ๒% |
| สพจ.ปทุมธานี        | ๒            | ๐% | ๕            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๖            | ๐% | ๖            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๔            | ๐% | ๕๙           | ๑% |
| สพจ.ประจวบคีรีขันธ์ | ๑            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๗            | ๐% | ๗            | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๙            | ๐% |              |    | ๖๐           | ๑% |
| สพจ.ปราจีนบุรี      |              |    | ๗            | ๐% | ๕            | ๐% | ๖            | ๐% | ๕            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑            | ๐% | ๕๔           | ๑% |
| สพจ.ปัตตานี         |              |    | ๖            | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๓๑           | ๐% | ๒๖           | ๐% | ๒๖           | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑            | ๐% | ๑๓๙          | ๒% |
| สพจ.พระนครศรีอยุธยา | ๑            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๒๐           | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๒๕           | ๐% | ๓๓           | ๐% | ๒            | ๐% | ๑๒๙          | ๒% |
| สพจ.พะเยา           | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๕            | ๐% | ๖๙           | ๑% |
| สพจ.พังงา           | ๑            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๔            | ๐% | ๙            | ๐% | ๖            | ๐% | ๕            | ๐% | ๗            | ๐% |              |    | ๕๓           | ๑% |
| สพจ.พัทลุง          | ๒            | ๐% | ๗            | ๐% | ๔            | ๐% | ๓            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๒๑           | ๐% | ๔            | ๐% | ๗๖           | ๑% |

| หน่วยงานที่สังกัด | ๒๔ (<=)      |    | ๒๕-๒๙        |    | ๓๐-๓๕        |    | ๓๕-๓๙        |    | ๔๐-๔๔        |    | ๔๕-๔๙        |    | ๕๐-๕๔        |    | ๕๕ (>=)      |    |              |    | รวมทั้งหมด   |    |
|-------------------|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|
|                   | ๒๐           |    | ๒๕           |    | ๓๐           |    | ๓๕           |    | ๔๐           |    | ๔๕           |    | ๕๐           |    | ๕๕           |    | ๖๐           |    |              |    |
|                   | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  |
| สพจ.พิจิตร        | ๑            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๒๑           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๖            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๑            | ๐% | ๘๔           | ๑% |
| สพจ.พิษณุโลก      |              |    | ๑๐           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑            | ๐% | ๘๑           | ๑% |
| สพจ.ภูเก็ต        | ๑            | ๐% | ๓            | ๐% | ๓            | ๐% | ๗            | ๐% | ๙            | ๐% | ๖            | ๐% | ๕            | ๐% | ๓            | ๐% |              |    | ๓๗           | ๑% |
| สพจ.มหาสารคาม     | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๓            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๒๕           | ๐% | ๒            | ๐% | ๑๐๑          | ๑% |
| สพจ.มุกดาหาร      | ๑            | ๐% | ๒            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๙            | ๐% |              |    | ๖๐           | ๑% |
| สพจ.ยะลา          | ๒            | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๙            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑            | ๐% | ๘๐           | ๑% |
| สพจ.ยโสธร         | ๑            | ๐% | ๓            | ๐% | ๔            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๓            | ๐% | ๖๖           | ๑% |
| สพจ.ระนอง         |              |    | ๖            | ๐% | ๕            | ๐% | ๘            | ๐% | ๘            | ๐% | ๓            | ๐% | ๗            | ๐% | ๓            | ๐% | ๒            | ๐% | ๔๒           | ๑% |
| สพจ.ระยอง         | ๑            | ๐% | ๘            | ๐% | ๗            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๗            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๐           | ๐% |              |    | ๕๘           | ๑% |
| สพจ.ราชบุรี       |              |    | ๑๐           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๗            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑            | ๐% | ๗๖           | ๑% |
| สพจ.ร้อยเอ็ด      | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๕            | ๐% | ๒๐           | ๐% | ๒๙           | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๓๒           | ๐% | ๒๓           | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๓๙          | ๒% |
| สพจ.ลพบุรี        |              |    | ๑๐           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๗            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๘           | ๐% |              |    | ๗๘           | ๑% |
| สพจ.ลำปาง         | ๒            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๒๑           | ๐% | ๑            | ๐% | ๘๘           | ๑% |
| สพจ.ลำพูน         | ๑            | ๐% | ๓            | ๐% | ๒            | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑            | ๐% | ๖๔           | ๑% |
| สพจ.ศรีสะเกษ      | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๒๖           | ๐% | ๓๐           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๒๗           | ๐% | ๒๗           | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๔๒          | ๒% |
| สพจ.สกลนคร        | ๒            | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๒๘           | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๑            | ๐% | ๑๑๖          | ๒% |
| สพจ.สงขลา         |              |    | ๖            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๒๐           | ๐% | ๙            | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๒๔           | ๐% | ๒            | ๐% | ๑๐๘          | ๒% |
| สพจ.สตูล          | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๓            | ๐% | ๘            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๙            | ๐% | ๔            | ๐% | ๓            | ๐% | ๔๙           | ๑% |
| สพจ.สมุทรปราการ   | ๒            | ๐% | ๗            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๔            | ๐% | ๕            | ๐% | ๘            | ๐% | ๔            | ๐% |              |    | ๔๙           | ๑% |
| สพจ.สมุทรสงคราม   | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๔            | ๐% | ๖            | ๐% | ๖            | ๐% | ๖            | ๐% | ๗            | ๐% | ๗            | ๐% |              |    | ๔๑           | ๑% |

| หน่วยงานที่สังกัด | ๒๔ (<=)      |    | ๒๕-๒๙        |    | ๓๐-๓๕        |    | ๓๕-๓๙        |    | ๔๐-๔๔        |    | ๔๕-๔๙        |    | ๕๐-๕๔        |    | ๕๕ (>=)      |    |              |    | รวมทั้งหมด   |    |
|-------------------|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|--------------|----|
|                   | ๒๐           |    | ๒๕           |    | ๓๐           |    | ๓๕           |    | ๔๐           |    | ๔๕           |    | ๕๐           |    | ๕๕           |    | ๖๐           |    |              |    |
|                   | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  |
| สพจ.สมุทรสาคร     | ๑            | ๐% | ๕            | ๐% | ๙            | ๐% | ๓            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑            | ๐% | ๕            | ๐% | ๓            | ๐% |              |    | ๓๓           | ๐% |
| สพจ.สระบุรี       | ๒            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๒            | ๐% | ๘๘           | ๑% |
| สพจ.สระแก้ว       | ๒            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๗            | ๐% | ๖            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑            | ๐% | ๖๕           | ๑% |
| สพจ.สิงห์บุรี     | ๑            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๖            | ๐% | ๕            | ๐% | ๗            | ๐% | ๗            | ๐% | ๗            | ๐% | ๒            | ๐% | ๕๑           | ๑% |
| สพจ.สุพรรณบุรี    | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๒            | ๐% | ๘๒           | ๑% |
| สพจ.สุราษฎร์ธานี  | ๒            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๒๐           | ๐% | ๑๖           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๓            | ๐% | ๑๑๙          | ๒% |
| สพจ.สุรินทร์      |              |    | ๓            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๙            | ๐% | ๒๙           | ๐% | ๒๔           | ๐% | ๓            | ๐% | ๑๑๒          | ๒% |
| สพจ.สุโขทัย       |              |    | ๔            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๕            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๕           | ๐% |              |    | ๖๙           | ๑% |
| สพจ.หนองคาย       | ๓            | ๐% | ๔            | ๐% | ๘            | ๐% | ๘            | ๐% | ๙            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๔           | ๐% |              |    | ๖๘           | ๑% |
| สพจ.หนองบัวลำภู   | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๖            | ๐% | ๒            | ๐% | ๕๓           | ๑% |
| สพจ.อำนาจเจริญ    |              |    | ๕            | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๙            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๗            | ๐% | ๑            | ๐% | ๖๐           | ๑% |
| สพจ.อุดรธานี      |              |    | ๓            | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๒๖           | ๐% | ๓๕           | ๑% | ๖            | ๐% | ๑๒๖          | ๒% |
| สพจ.อุดรดิตถ์     |              |    | ๙            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๓           | ๐% | ๘            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๒            | ๐% | ๖๗           | ๑% |
| สพจ.อุทัยธานี     | ๒            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๙            | ๐% | ๗            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๙            | ๐% |              |    | ๖๖           | ๑% |
| สพจ.อุบลราชธานี   | ๑            | ๐% | ๕            | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๑๗           | ๐% | ๒๘           | ๐% | ๒๐           | ๐% | ๒๙           | ๐% | ๓๒           | ๐% | ๒            | ๐% | ๑๕๓          | ๒% |
| สพจ.อ่างทอง       | ๑            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๙            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑๐           | ๐% | ๔            | ๐% | ๕            | ๐% | ๗            | ๐% |              |    | ๕๙           | ๑% |
| สพจ.เขียงราย      | ๑            | ๐% | ๗            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๑๙           | ๐% | ๒๔           | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๑๓          | ๒% |
| สพจ.เขียงใหม่     | ๑            | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๓๐           | ๐% | ๓๐           | ๐% | ๑๔           | ๐% | ๒๒           | ๐% | ๒๔           | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๕๐          | ๒% |
| สพจ.เพชรบุรี      | ๑            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๑           | ๐% | ๘            | ๐% | ๑๘           | ๐% | ๗            | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๘            | ๐% | ๔            | ๐% | ๗๕           | ๑% |
| สพจ.เพชรบูรณ์     | ๓            | ๐% | ๖            | ๐% | ๖            | ๐% | ๑๕           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๖            | ๐% | ๒๕           | ๐% | ๑๒           | ๐% | ๑            | ๐% | ๘๖           | ๑% |

| หน่วยงานที่สังกัด | ๒๔ (<=)      |    | ๒๕-๒๙        |    | ๓๐-๓๔        |     | ๓๕-๓๙        |     | ๔๐-๔๔        |     | ๔๕-๔๙        |     | ๕๐-๕๔        |     | ๕๕ (>=)      |     |              |    | รวมทั้งหมด   |      |
|-------------------|--------------|----|--------------|----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|----|--------------|------|
|                   | ๒๐           |    | ๒๕           |    | ๓๐           |     | ๓๕           |     | ๔๐           |     | ๔๕           |     | ๕๐           |     | ๕๕           |     | ๖๐           |    |              |      |
|                   | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %   | จำนวนบุคลากร | %   | จำนวนบุคลากร | %   | จำนวนบุคลากร | %   | จำนวนบุคลากร | %   | จำนวนบุคลากร | %   | จำนวนบุคลากร | %  | จำนวนบุคลากร | %    |
| สพจ.เลย           | ๑            | ๐% | ๔            | ๐% | ๑๙           | ๐%  | ๑๔           | ๐%  | ๑๗           | ๐%  | ๑๐           | ๐%  | ๑๑           | ๐%  | ๑๒           | ๐%  | ๕            | ๐% | ๙๓           | ๑%   |
| สพจ.แพร่          | ๑            | ๐% | ๕            | ๐% | ๔            | ๐%  | ๑๓           | ๐%  | ๙            | ๐%  | ๑๐           | ๐%  | ๑๔           | ๐%  | ๑๐           | ๐%  | ๑            | ๐% | ๖๗           | ๑%   |
| สพจ.แม่ฮ่องสอน    | ๒            | ๐% | ๗            | ๐% | ๖            | ๐%  | ๑๓           | ๐%  | ๑๓           | ๐%  | ๑            | ๐%  | ๖            | ๐%  | ๕            | ๐%  |              |    | ๕๓           | ๑%   |
| สส.               |              |    | ๑            | ๐% | ๙            | ๐%  | ๔            | ๐%  | ๘            | ๐%  | ๕            | ๐%  | ๘            | ๐%  | ๒            | ๐%  |              |    | ๓๗           | ๑%   |
| สทอ.              |              |    | ๒            | ๐% | ๕            | ๐%  | ๑๒           | ๐%  | ๘            | ๐%  | ๔            | ๐%  | ๙            | ๐%  | ๗            | ๐%  |              |    | ๔๗           | ๑%   |
| สภว.              |              |    |              |    | ๖            | ๐%  | ๗            | ๐%  | ๑๐           | ๐%  | ๕            | ๐%  | ๕            | ๐%  | ๔            | ๐%  |              |    | ๓๗           | ๑%   |
| สสช.              |              |    |              |    | ๔            | ๐%  | ๑๐           | ๐%  | ๑๐           | ๐%  | ๕            | ๐%  | ๑๒           | ๐%  | ๔            | ๐%  | ๒            | ๐% | ๔๗           | ๑%   |
| ส่วนกลาง          | ๑            | ๐% |              |    |              |     |              |     |              |     |              |     | ๓            | ๐%  | ๑๑           | ๐%  | ๓            | ๐% | ๑๘           | ๐%   |
| รวมทั้งหมด        | ๘๕           | ๑% | ๔๘๔          | ๗% | ๗๕๐          | ๑๑% | ๑๒๑๗         | ๑๘% | ๑๐๗๑         | ๑๖% | ๗๕๘          | ๑๑% | ๑๑๘๕         | ๑๗% | ๑๑๖๙         | ๑๗% | ๑๗๑          | ๒% | ๖๘๙๐         | ๑๐๐% |

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าช่วงอายุของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาล ช่วงอายุระหว่าง ๓๕ - ๓๙ ปี จะเป็นช่วงอายุที่มากที่สุดที่ร้อยละ ๑๘ รองลงมาคือช่วงอายุ ๕๐ - ๖๐ ปี เมื่อรวมแล้ว (๕๐ - ๕๔ ปี และ ๕๕ - ๖๐ ปี) อยู่ที่ร้อยละ ๓๔ ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปี ข้างหน้า ดังตารางด้านล่างนี้ กลุ่มข้าราชการที่มีช่วงอายุระหว่าง ๕๐ - ๖๐ ปี จะทยอยเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า

| สังกัด/ปีที่เกษียณ (พ.ศ.) | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| จำนวน (คน)                | ๑๘๕  | ๒๓๑  | ๒๓๐  | ๒๔๒  | ๒๕๒  |

### ๕.๓ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรโดยใช้ SWOT Analysis (ตารางหน้าถัดไป)

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard  | สภาพแวดล้อมภายใน   |   | สภาพแวดล้อมภายนอก  |  |
|---|--|---|--|--|
|   | จุดแข็ง (Strength)   | จุดอ่อน (Weakness)  | โอกาส (Opportunity)  | ภัยคุกคาม (Threats)  |
|   | (รักษาต่อยอด)  | (แก้ไข)   | (แนวทางใหม่)   | (ลดและป้องกัน)   |
| <b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</b> | <p>๑. โครงการพัฒนาชุมชนมีบุคลากรปฏิบัติงานในทุกเขตพื้นที่ทั้งในอำเภอ จังหวัด และส่วนกลาง</p> <p>๒. บุคลากรมีระดับความรู้ในหลากหลายสาขาวิชา</p> <p>๓. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย</p> <p>๕. โครงการพัฒนาชุมชนมีการกำหนดค่านิยมองค์กรเพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมที่พึงประสงค์</p> <p>๖. บุคลากรมีความเป็นนักวิชาการ และนักปฏิบัติ มีศักยภาพในการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนที่มีความเข้มแข็ง</p> <p>๗. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ตอบสนองต่อการ</p> | <p>๑. โครงการพัฒนาชุมชนมีภารกิจ / ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ และมีแนวโน้มเกิดภาวะงานล้นมือ (Workload)</p> <p>๒. ภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน มีความหลากหลาย และอาจซ้ำซ้อนกับภารกิจของหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>๓. แนวโน้มการยุบอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจส่งผลให้ภาวะงานล้นมือ (Workload) รุนแรงขึ้น</p> <p>๔. โครงการพัฒนาชุมชนมีข้อมูลมีจำนวนมาก แต่ยังไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที</p> <p>๕. องค์กรมีขนาดใหญ่ การเปลี่ยนแปลงระบบภายในองค์กรต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน และต้องใช้เวลา จึงไม่สอดคล้องกับ</p> | <p>๑. สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เปิดกว้าง ทันสมัย สอดรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย ทันสมัย สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น</p> <p>๓. โครงการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานที่มีหน่วยปฏิบัติในระดับอำเภอ และปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน</p> <p>๔. ผู้บริหารที่มาจากหน่วยงานภายนอก จะมองเห็นจุดอ่อนของกรมฯ รวมไปถึงความเป็นไปได้ในการยกระดับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเปิดโอกาสให้กับบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน</p> | <p>๑. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนอัตรากำลังของบุคลากรที่มีสัดส่วนแตกต่างไปจากเดิม (New Generation) ซึ่งบุคลากรรุ่นใหม่ มีค่านิยมการทำงาน/รูปแบบ / ความคาดหวังที่แตกต่างไปจากเดิม กรมการพัฒนาชุมชนต้องปรับตัวให้ทัน</p> <p>๒. มาตรการการลดจำนวนอัตรากำลังของทางราชการเพื่อลดขนาดของหน่วยงานราชการ</p> <p>๓. แนวโน้มการลดงบประมาณที่ไม่จำเป็นของสำนักงานประมาณ</p> <p>๔. แนวทางการกระจายอำนาจของส่วนราชการ หากถูกผลักดันอย่างเต็มรูปแบบ กรมการพัฒนาชุมชน ต้องหาตำแหน่ง (Positioning) ที่ชัดเจนของกรมฯ ที่แตกต่าง</p> |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard | สภาพแวดล้อมภายใน   |   | สภาพแวดล้อมภายนอก   |  |
|----------------------------|--|---|---------------------|--|
|                            | จุดแข็ง (Strength)   | จุดอ่อน (Weakness)  | โอกาส (Opportunity) | ภัยคุกคาม (Threats)  |
|                            | (รักษาต่อยอด)  | (แก้ไข)   | (แนวทางใหม่)        | (ลดและป้องกัน)   |
|                            | <p>ดำเนินงานนโยบายที่มีความ<br/>เร่งด่วนได้ดี</p> <p>๘. บุคลากรมีความภาคภูมิใจ<br/>ในการทำงานพัฒนาชุมชน<br/>ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิต<br/>ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น</p> <p>๙. กรรมการพัฒนาชุมชน มีระบบ<br/>การดูแลนักเรียนทุน/ข้าราชการ<br/>ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ฯลฯ</p> | <p>สถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง<br/>ไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>๖. บุ ค ล า ก ร ม อ ง ช้ า ม<br/>การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ/จำเป็น<br/>และส่งผลที่ดีกับองค์กรในระยะ<br/>ยาว</p> <p>๗. ก ร ม ก า ร พ้ น ฒ น า ชุ ม ช น<br/>มี ก า ร จ้ ด ท้ า แ พ น แต่ ไม่ได้<br/>ให้ความสำคัญกับการดำเนินการ<br/>ตามแผนฯ ที่กำหนดไว้</p> <p>๘. กรรมการพัฒนาชุมชน มีการ<br/>วาง แผน อ้ ต ร ก ำ ลั ง ที่ ยั ง<br/>ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์<br/>ในระยะยาว</p> <p>๙. รูปแบบการทำงานของ<br/>ก ร ม ก า ร พ้ น ฒ น า ชุ ม ช น<br/>ไม่สอดคล้อง/รองรับรูปแบบการ<br/>ทำงานแบบใหม่ (New Normal)</p> <p>๑๐. ขาดแผนงานรองรับการ<br/>เปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง<br/>บุคลากร</p> |                     | <p>กับหน่วยงานในระดับท้องถิ่น/<br/>ท้องถิ่น และยังคงมีความสำคัญ<br/>ต่อประชาชน (ต้องมีแผน<br/>รองรับ)</p> <p>๕. ผู้บริหารมาจากหน่วยงาน<br/>ภายนอก และอยู่ในตำแหน่ง<br/>ในระยะเวลาดสั้น ๆ อาจมองข้าม<br/>ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง<br/>องค์กรที่จะก่อให้เกิดประโยชน์<br/>ในระยะยาว</p> <p>๖. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร<br/>จะทำให้ขาดความต่อเนื่อง<br/>ในการพัฒนา</p> <p>๗. บุคลากรที่มีประสบการณ์<br/>และความเชี่ยวชาญในการ<br/>ปฏิบัติงานจำนวนมากกำลัง<br/>เกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง<br/>และบุคลากรบรรจุใหม่<br/>ขาดความรู้และประสบการณ์<br/>ในการทำงาน</p> <p>๘. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง<br/>ของโลกภายนอก รวมถึงความ</p> |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard | สภาพแวดล้อมภายใน   |  | สภาพแวดล้อมภายนอก   |  |
|----------------------------|--------------------|--|---------------------|--|
|                            | จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness)   | โอกาส (Opportunity) | ภัยคุกคาม (Threats)  |
|                            | (รักษาต่อยอด)      | (แก้ไข)  | (แนวทางใหม่)        | (ลดและป้องกัน)   |
|                            |                    | <p>๑๑. ขาดการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบการพัฒนากำลังคนคุณภาพ เช่น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง /นักเรียนทุนรัฐบาล/ New wave /นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ฯลฯ</p> <p>๑๒. บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มี ความถนัดในด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งนำไปสู่การขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการพัฒนากำลังคนคุณภาพของสำนักงาน ก.พ. และการต่อยอดโอกาสในการทำงานในอนาคต (งานวิชาการ/การเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ /ขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่นที่มีรูปแบบการทำงานใกล้เคียงกัน</p> |                     | <p>ไม่แน่นอนอนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (VUCA) อาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงาน/พฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งองค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างทัน่วงที่</p> <p>๕. สถานการณ์ชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พัฒนาการต้องปรับตัว กรมการพัฒนาชุมชน ต้องปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป</p> |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard  | สภาพแวดล้อมภายใน   |  | สภาพแวดล้อมภายนอก   |   |
|---|--|--|---|---|
|   | จุดแข็ง (Strength)   | จุดอ่อน (Weakness)   | โอกาส (Opportunity)   | ภัยคุกคาม (Threats)   |
|   | (รักษาต่อยอด)  | (แก้ไข)  | (แนวทางใหม่)  | (ลดและป้องกัน)  |
| <b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</b> | <p>๑. กรมการพัฒนาชุมชน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง และรวดเร็ว</p> <p>๒. กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)</p> <p>๓. มีการประเมินต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต</p> | <p>๑. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)</p> <p>๒. บุคลากรมองข้ามความสำคัญของการปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๓. ข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ไม่เป็นปัจจุบัน จึงไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์/ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. ระบบการประเมินต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตไม่ถูกนำมาใช้ในการพิจารณา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)</p> <p>๕. ระบบฐานข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบันทำให้ไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๑. สำนักงาน ก.พ. มีแนวความคิดในการเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะ (Big data) ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว</p> | <p>๑. หลักเกณฑ์/ระเบียบ ของสำนักงาน ก.พ. มีการแก้ไขปรับเปลี่ยนใหม่จำนวนมาก</p> <p>๒. โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ก.พ. ใช้งานยาก ไม่เสถียร</p> |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard  | สภาพแวดล้อมภายใน  |  | สภาพแวดล้อมภายนอก   |  |
|---|---|--|---|--|
|   | จุดแข็ง (Strength)  | จุดอ่อน (Weakness)   | โอกาส (Opportunity)   | ภัยคุกคาม (Threats)  |
|   | (รักษาต่อยอด)   | (แก้ไข)  | (แนวทางใหม่)  | (ลดและป้องกัน)   |
| <b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</b> | <p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรับผิดชอบในหน้าที่ และปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณราชการ</p> <p>๒. มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรตามตำแหน่ง</p> <p>๓. มีการพัฒนาข้าราชการโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p>๕. มีระบบการบริหารผลงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</p> | <p>๑. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกระดับสายงาน</p> <p>๒. แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ของกรมการพัฒนาชุมชนยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน โดยเฉพาะสายงานที่ไม่ใช่สายหลักของกรมการพัฒนาชุมชน อาทิ เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา เป็นต้น ทำให้ตำแหน่งงานเหล่านี้มีคนโอน ย้าย ลาออกบ่อยครั้ง บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ</p> <p>๓. กรมการพัฒนาชุมชนไม่มีแรงจูงใจในการดึงดูดบุคลากรให้อยู่กับกรมการพัฒนาชุมชน</p> | <p>๑. สำนักงาน ก.พ. มีระบบกลางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงการสร้าง talent ในองค์กร</p> <p>๒. สำนักงาน ก.พ. มีทุนพัฒนาข้าราชการที่หลากหลาย</p> <p>๓. แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนงาน หรือ การสร้างประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๔. มีหลักสูตรฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่หลากหลาย และช่องทางมากขึ้น</p> | <p>๑. หน่วยงานอื่นมีค่าตอบแทนพิเศษ และสูงกว่ากรมการพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. หน่วยงานอื่นมีภาพลักษณ์ที่ดีดึงดูดบุคลากรเข้าไปทำงานมากกว่า</p> <p>๓. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้</p> <p>๔. เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อาจส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรได้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี</p> <p>๕. ช่องทางสื่อสารและเทคโนโลยีที่มีรูปแบบที่หลากหลาย และสื่อสารได้รวดเร็วมากขึ้น ทำให้การสื่อสารต้องระวัง และรอบคอบมากขึ้น</p> |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard   | สภาพแวดล้อมภายใน   |  | สภาพแวดล้อมภายนอก   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | จุดแข็ง (Strength)   | จุดอ่อน (Weakness)   | โอกาส (Opportunity)   | ภัยคุกคาม (Threats)  |
|  | (รักษาต่อยอด)  | (แก้ไข)  | (แนวทางใหม่)  | (ลดและป้องกัน)   |
|  | <p>๖. มีข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ</p>      | <p>๔. ขาดการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Branding) ที่ดึงดูดคนเข้ามาทำงาน และดึงดูดคนให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ</p> <p>๕. ขาดมาตรการในการดึงดูดพัฒนา รักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพ ไม่มีการดำเนินงานที่ชัดเจน และจริงจัง</p> <p>๖. ขาดแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง</p> <p>๗. เกณฑ์การประเมินสมรรถนะที่ใช้วัดไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน</p> <p>๘. ไม่มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อเนืองอย่างจริงจัง</p> |   | <p>๖. การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติของบุคลากรตามโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้ลักษณะ/รูปแบบการทำงาน รวมไปถึงค่านิยมในการทำงานของบุคลากรเปลี่ยนไป กรมการพัฒนารัฐบาลจึงต้องปรับรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อลดอัตราการโอน/ย้าย/ลาออกของบุคลากร (Turnover rate)</p> |
| <p><b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</b></p> | <p>๑. การตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ทุกเรื่องที่สำคัญต้องผ่านคณะกรรมการในอ.ก.พ.กรม</p> <p>๒. กรมการพัฒนารัฐบาล มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและ</p> | <p>๑. ระบบการเลื่อนระดับตำแหน่งยังมีปัญหาในการคัดเลือกคนดีคนเก่ง อย่างแท้จริง โดยเฉพาะตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานของพัฒนากรบรรจุใหม่ในพื้นที่</p> <p>๒. การใช้ดุลยพินิจในการ</p>  | <p>๑. สำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่มีมาตรฐานและคำนึงถึงความสามารถและผลงาน</p> <p>๒. การตรวจสอบจากองค์กรและภาคส่วนต่างๆ</p> | <p>๑. การได้รับข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดส่งผลต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการหรือผู้บริหารในบางครั้ง</p> <p>๒. สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผลประโยชน์ทับซ้อนต่างๆ ที่</p>  |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard | สภาพแวดล้อมภายใน   |  | สภาพแวดล้อมภายนอก   |   |
|----------------------------|--|--|---|---|
|                            | จุดแข็ง (Strength)   | จุดอ่อน (Weakness)   | โอกาส (Opportunity)   | ภัยคุกคาม (Threats)   |
|                            | (รักษาต่อยอด)  | (แก้ไข)  | (แนวทางใหม่)  | (ลดและป้องกัน)  |
|                            | <p>ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p> <p>๓. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานโดยการมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>๔. มีช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริตที่หลากหลาย</p> <p>๕. ระบบการสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใสทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๖. มีระบบบริหารงบประมาณและบริหารกิจกรรม/โครงการ (Budget Project Management: BPM)</p> <p>๗. มีระบบการสอบวินัยอย่างถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๘. มีหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการด้านการเงิน การคลัง การตรวจสอบภายใน เพื่อ</p> | <p>พิจารณา เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ยังขาดความชัดเจน เป็นรูปธรรม</p> <p>๓. บุคลากรกรมการพัฒนารวมชนขาดการศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายที่จำเป็น และเกี่ยวข้องกับงาน/ภารกิจของกรมการพัฒนารวมชน</p> <p>๔. ขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกสามารถตรวจสอบหรือขอรับการชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>กระตุ้นให้เกิดการบริหารราชการ และทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใสอย่างมีธรรมาภิบาล</p> <p>๓. มีเครื่องมือในการตรวจสอบความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การควบคุมหรือบริหารความเสี่ยง</p> | <p>เฝ้าต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบในหน้าที่ราชการ</p> <p>๓. ความไม่ชัดเจนของข้อกำหนด กฎ ระเบียบ หนังสือเวียน และการตีความ ทำให้มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และทำให้เกิดข้อผิดพลาด</p> |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard  | สภาพแวดล้อมภายใน  |   | สภาพแวดล้อมภายนอก   |   |
|---|---|---|---|---|
|   | จุดแข็ง (Strength)  | จุดอ่อน (Weakness)  | โอกาส (Opportunity)   | ภัยคุกคาม (Threats)   |
|   | (รักษาต่อยอด)   | (แก้ไข)   | (แนวทางใหม่)  | (ลดและป้องกัน)  |
|   | ป้องกันและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน<br>๗. มีโครงการพัฒนาชุมชนใกล้เคียง ๕ มิติ   |   |   |   |
| <b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)</b> | ๑. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร ในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีความรักสามัคคี มีความเป็นพี่เป็นน้อง มุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของทีม<br>๒. องค์กรมีการจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุครุภัณฑ์ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน<br>๓. จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผลให้แก่บุคลากร<br>๔. การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัล เช่น มอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับกรม และระดับศูนย์/กอง | ๑. บุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลความรู้ ความเข้าใจในสิทธิสวัสดิการของตนเอง<br>๒. ไม่มีระบบการบันทึกการลงเวลาเข้างาน และการลาออนไลน์ที่รวดเร็ว และทันสมัย<br>๓. ภาระงานที่ล้นมือ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร<br>๔. บุคลากรที่อยู่ในช่วงสูงวัย มีข้อจำกัดในเรื่องการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน<br>๕. บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ มีค่านิยมและความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้มีการลาออก โอนย้าย ต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ตลอดเวลา | ๑. แนวทางจากสำนักงาน ก.พ. มีการสนับสนุนการส่งเสริมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย<br>๒. เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ลดข้อจำกัดเรื่องสถานที่ และเวลาการปฏิบัติงาน<br>๓. บริการด้านอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานต่าง ๆ มีมากขึ้นสามารถนำมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้มากขึ้น | ๑. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมที่มีต่อการจัดระบบสวัสดิการ<br>๒. สื่อสังคมออนไลน์ การเผยแพร่ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียสาธารณะส่วนบุคคล เช่น Facebook, Line อาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดหรือสร้างความสัมพันธ์ในเชิงลบให้เกิดแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้<br>๓. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหากบุคคลใดขาดการกลั่นกรองข้อมูลก่อนการพิจารณาตัดสินใจ อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรผู้บริหาร หรือภาพลักษณ์ของหน่วยงาน |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard | สภาพแวดล้อมภายใน  |   | สภาพแวดล้อมภายนอก  |                     |
|----------------------------|---|---|--|---------------------|
|                            | จุดแข็ง (Strength)  | จุดอ่อน (Weakness)  | โอกาส (Opportunity)  | ภัยคุกคาม (Threats) |
|                            | (รักษาต่อยอด)   | (แก้ไข)   | (แนวทางใหม่)   | (ลดและป้องกัน)      |
|                            | <p>๕. มีการประชุมระดับองค์กร/ศูนย์/กอง และกลุ่ม/ฝ่ายเพื่อสร้างเสริมความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖. มีการจัดโครงการ/สัมมนา/กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</p> <p>๗. มีกิจกรรมแสดงความเคารพขอพรผู้ใหญ่ ในประเพณีของไทย เช่น กิจกรรมขึ้นปีใหม่มกิจกรรม วันสงกรานต์</p> <p>๘. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพของตนเองมากขึ้น</p> | <p>๖. การสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์กรมีน้อย ทำให้บุคลากรขาดความรู้สึกร่วมกัน ร่วมในความสำเร็จขององค์กร</p> <p>๗. บางครั้งการสื่อสารเรื่องต่าง ๆ จากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ยังขาดความชัดเจนในเรื่องนโยบายแนวทางการดำเนินงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และไม่สามารถดำเนินการตามแนวทางที่ถูกต้อง ผลการทำงานจึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กร</p> <p>๘. บุคลากรบางส่วนขาดแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่เห็นคุณค่างานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล</p> | <p>๔. รูปแบบช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัยมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาส/ช่องทางในการสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างบุคลากรและผู้บริหารได้มากขึ้น</p> |                     |

| กรอบแนวคิด<br>HR Scorecard | สภาพแวดล้อมภายใน   |  | สภาพแวดล้อมภายนอก   |                     |
|----------------------------|--------------------|--|---------------------|---------------------|
|                            | จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness)   | โอกาส (Opportunity) | ภัยคุกคาม (Threats) |
|                            | (รักษาต่อยอด)      | (แก้ไข)  | (แนวทางใหม่)        | (ลดและป้องกัน)      |
|                            |                    | ๙. บุคลากรบางส่วนมีความยึดมั่นในความคิด แนวทางปฏิบัติส่วนตัว และไม่เปิดรับความคิดเห็นเห็นของผู้อื่น ทำให้การประสานหรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะทีมเป็นไปได้อย่างยากลำบาก |                     |                     |

#### ๕.๔ ภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐ

##### นโยบายสำคัญ ที่รัฐบาล/กระทรวงมหาดไทยที่มอบให้กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบดำเนินการ

- โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.) เริ่มปี ๒๕๓๖
- การดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เริ่มปี ๒๕๔๔
- การติดตามผลกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (เลขานุการคณะทำงานฯ ระดับจังหวัด/อำเภอ) เริ่มปี ๒๕๔๔
- การดำเนินการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (สกส.) ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (มอบให้ใหม่ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ และในปี ๒๕๕๘ รัฐบาลให้ออนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและสำนักงาน กองทุนฯ จากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มาไว้ที่กรมการพัฒนาชุมชน)
- กองทุนแม่ของแผ่นดิน (เพื่อแก้ไขปัญหาเยาเสพติด) เริ่มปี ๒๕๕๕
- การบริหารจัดการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน ๑๒.๙ ล้านครัวเรือน
- การเป็นเจ้าของภาพหลักบูรณาการไปสู่การปฏิบัติในการดำเนินการสร้าง “สัมมาชีพชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้อำนาจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามแผนงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งเป็นแผนงานหนึ่งในยุทธศาสตร์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการเติบโตจากภายในของรัฐบาล ที่มอบให้กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓,๕๘๙ หมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๒๐ คน รวม ๔๗๑,๗๘๐ ครัวเรือน จากพื้นที่หมู่บ้านเป้าหมายที่ผ่านการให้การศึกษาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และจากการสำรวจข้อมูล/จัดเวทีประชาคมทำแผนชุมชนในปี ๒๕๕๙ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
- การส่งเสริมและรับรองการเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise : SE) โดยทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการร่วม (ภาครัฐและภาคเอกชน) ของคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E๓) ทั้งในส่วนกลาง (อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นเลขานุการร่วม) และส่วนภูมิภาค (พัฒนาการจังหวัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐประจำจังหวัด (คสป.) โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน) โดยดำเนินการส่งเสริมและจัดตั้งวิสาหกิจเพื่อสังคมในทุกจังหวัดทั่วประเทศร่วมกับบริษัทประชารัฐรักสามัคคี วิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มปี ๒๕๕๙
- การขยายผลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงวิถีชีวิต (Way of Life) เริ่มปี ๒๕๖๐
- การขับเคลื่อนงานตลาดประชารัฐ เริ่มปี ๒๕๖๑
- การดำเนินโครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้ชุมชน โดยให้ชุมชนร่วมกัน ค้นหาและพัฒนาอัตลักษณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น มรดกทางวัฒนธรรมประเพณี รวมถึงทรัพยากรชุมชนที่มีอยู่มาต่อยอด สร้างจุดขาย/สร้างผลิตภัณฑ์ของชุมชน ให้น่าสนใจน่าแวะชม โดยใช้รูปแบบการท่องเที่ยวที่มีความเชื่อมโยงกัน ในแต่ละชุมชนเป็นเครื่องมือในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางเข้าไปหาชุมชน/หมู่บ้านต่าง ๆ ในพื้นที่โดยตรง เริ่มปี ๒๕๖๑
- การดำเนินโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” เริ่มปี ๒๕๖๓
- การพัฒนาพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ โคก หนอง นา โมเดล เริ่มปี ๒๕๖๔
- การขับเคลื่อนการดำเนินงานขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เริ่มปี ๒๕๖๕

## ๕.๕ สถานภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน

## มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

## ๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์<br>ของส่วนราชการ  | ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล  |
|---|---|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b><br/><b>เสริมสร้างองค์กรให้มีขีด</b><br/><b>สมรรถนะสูง</b></p> <p><b>๔.๑ เสริมสร้างศักยภาพ</b><br/><b>องค์กรเพื่อยกระดับงาน</b><br/><b>พัฒนาชุมชน</b></p> <p><b>๔.๒ พัฒนาบุคลากร</b><br/><b>ให้มีคุณภาพ</b></p> <p><b>๔.๓ ยกระดับภาพลักษณ์</b><br/><b>องค์กรสู่สากล</b></p> <p>พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ<br/>ระบบการสอนงานและการ<br/>ทำหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปใช้ทั่วทุก<br/>หน่วยงาน</p> <p>เพิ่มอัตรากำลังในรูปแบบ<br/>ของอาสาสมัครในการ<br/>พัฒนาชุมชน เช่น ทีมผู้นำ<br/>อาสาพัฒนาบ้านเกิด<br/>ที่ปรึกษาพัฒนาการจังหวัด<br/>เพิ่มอัตรากำลังในรูปแบบ<br/>ลูกจ้างเฉพาะกิจ เช่น นักการ<br/>ตลาดออนไลน์ ลูกจ้างเหมา<br/>บริการ อาสาพัฒนา (อสพ.)<br/>นักพัฒนารัฐบาลดิจิทัล<br/>นักพัฒนาชุมชน (พนักงาน<br/>ราชการเฉพาะกิจ) นักพัฒนา<br/>พื้นที่ต้นแบบ</p> | <p><b>๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b></p> <p>กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถเชื่อมโยงตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์การปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ทูมมนุษย์ นโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และยุทธศาสตร์ กระทรวงมหาดไทยด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบบูรณาการในระดับพื้นที่</li> <li>- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard</li> <li>- ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทภารกิจที่กรมการพัฒนาชุมชน ได้รับมอบหมาย จำนวน ๕,๕๙๐ คน</li> <li>- ระบบการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง HiPPS, UIS, จำนวน ๒๑ คน</li> <li>- ทบพจนทบพาทภารกิจทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และปรับปรุง โครงสร้าง โดยได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ในการประชุม ครั้งที่ ๓ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓</li> <li>- ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่เพื่อปฏิบัติภารกิจการขับเคลื่อนงาน จิตอาสาพระราชทาน จำนวน ๗ อัตรา</li> <li>- แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๕๒๓ ตำแหน่ง</li> <li>- ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน</li> <li>- การบริหารอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุ และที่ว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๔๑ คน</li> <li>- ได้รับการจัดสรรกรอบอัตราว่างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ จำนวน ๑๑๗ ตำแหน่ง</li> <li>- ได้รับจัดสรรกรอบอัตราว่างพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนตำแหน่ง ข้าราชการที่ว่างลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓๙ ตำแหน่ง</li> <li>- ได้รับจัดสรรกรอบอัตราว่างพนักงานราชการเฉพาะกิจ (สัญญาจ้าง ๑ ปี) จำนวน ๔๐๖ ตำแหน่ง</li> </ul> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์<br>ของส่วนราชการ | ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
|------------------------------------|--|
|                                    | <p><b>๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรเพื่อสร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กำหนดให้มีมาตรฐานการบริหารจัดการข้อมูลบุคคลของแต่ละหน่วยงานตั้งแต่กระบวนการนำเข้า แก้ไข ปรับปรุง ตรวจสอบ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคคล ผ่านโปรแกรม DPIS ข้อมูลจึงมีถูกต้องเป็นปัจจุบันและได้พัฒนาโปรแกรม HR Smart เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจการวางแผน และการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของข้าราชการในการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล</li> </ul> <p><b>๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <p>บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน มีความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบพัฒนาคูลากรของกรมการพัฒนาชุมชน</li> <li>- การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ จำนวน ๔ เรื่อง</li> <li>- ติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</li> </ul> <p><b>๔) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <p>กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง</li> <li>- แต่งตั้งองค์คณะด้านต่าง ๆ ในทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ , คณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นของกรมฯ , คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น</li> <li>- มอบหมายและมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน</li> <li>- โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดต้นแบบ จำนวน ๒๘ หน่วยงาน และหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น จำนวน ๑๙ หน่วยงาน</li> </ul> |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์<br>ของส่วนราชการ | ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
|                                    | <p><b>๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน</b></p> <p>บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำการประเมินและแนวทางเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน</li> <li>- จัดทำและพัฒนาระบบวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการประเมินความผูกพันและผูกพันของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๘๘.๙</li> <li>- นำผลการประเมินความผูกพัน มุ่งเน้นวิเคราะห์คุณภาพชีวิตและสมดุลการทำงาน และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</li> <li>- การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (work from home)</li> </ul> |

## ๒) การบริหารจัดการอัตรากำลัง

| รายการ  | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน  |
|---|-------|---|
| ๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ   | ๓     | <p>๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ</p> <p>๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา</p> |
| ๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง   | ๓     | <p>๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง</p>  |
| ๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ | ๓     | <p>๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ</p> <p>๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำ</p>  |

| รายการ  | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน  |
|---|-------|---|
|   |       | แผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ  |
| ๕) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ | ๒     | ๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile)<br>๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ<br>๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ |

### มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| รายการ   | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน  |
|--|-------|---|
| ๕) ลัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) | ๓     | ๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด<br>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว<br>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ |
| ๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ                 | ๓     | ๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ<br>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันที่<br>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ.   |
| ๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหาร  | ๓     | ๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   |

| รายการ                           | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน   |
|----------------------------------|-------|--|
| ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น |       | <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยี สารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้</p> <p>๒.๑ ระบบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๒.๒ ระบบนับระยะเวลาเพื่อประเมินเลื่อนตำแหน่ง (K๑,O๑)</p> <p>๒.๓ ระบบประเมินผลปฏิบัติราชการ</p> <p>๒.๔ ระบบ HR Smart</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบ สารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบ สารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๓.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการทำงาน เช่น การลงบันทึกคำสั่งจ่ายเงินเดือน โดยกระจายภารกิจ ให้แต่ละหน่วยงานบันทึกและตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๓.๒ เปิดสิทธิการลงบันทึกข้อมูล จำนวน ๒๓ เมนู และมีระบบ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสังกัดส่วนกลาง</p> |

### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| รายการ                          | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน  |
|---------------------------------|-------|---|
| ๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน | ๓     | <p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p> |

| รายการ   | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน   |
|--|-------|--|
| ๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ | ๓     | <p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> |

#### มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| รายการ   | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน   |
|--|-------|--|
| ๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล | ๓     | <p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ.</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้</p> <p>๓.๑ จัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมการพัฒนาชุมชนในการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นอิสระ</p> <p>๓.๒ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</p> <p>๓.๓ จัดตั้งตู้ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ เพื่อเป็นช่องทางการร้องทุกข์และแจ้งเบาะแส</p> <p>๓.๔ จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน</p> |

| รายการ   | คะแนน    | เกณฑ์การให้คะแนน  |
|--|----------|---|
| <p>๑๑) บทบาทผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมายและความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี</p> | <p>๓</p> | <p>๓.๕ การรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่องและจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี</li> </ul> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำประกาศ และให้ความสำคัญในการดำเนินงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</li> <li>- สนับสนุนให้มีข้อบังคับกรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน</li> <li>- จัดให้มีแผนการดำเนินงานและให้การสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามกฎหมาย และจริยธรรม</li> <li>- มีการเชิญเกียรติข้าราชการผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม</li> <li>- ส่งเสริมให้จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย เช่น กิจกรรมพัฒนาชุมชนใสสะอาด</li> </ul> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความสมดุลระหว่างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนาน วางกรอบสั่งสมประสบการณ์ของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง</li> </ul> <p>Experience Accumulation Framework (EAF)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผนสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนตำแหน่งในระดับบริหาร</li> <li>- มอบหมายภารกิจและให้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงร่วม แสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานของกรมการพัฒนาชุมชน</li> <li>- ขอรับการจัดสรรทุนเพื่อบุคคลภายนอกผู้มีสมรรถนะสูงเข้าปฏิบัติงานในกรมการพัฒนาชุมชน</li> </ul> |

| รายการ | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน   |
|--------|-------|--|
|        |       | <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตาม กำกับ ดูแลการดำเนินงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>- สํารวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเป็นประจำทุกปี</li> <li>- จัดให้มีช่องทางรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ OA , เว็บไซต์ กรมฯ ผู้รับเรื่องร้องเรียน และแฟนเพจเฟซบุ๊กของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ</li> <li>- ส่งเสริมและพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร</li> <li>- มีระบบประเมินความพึงพอใจด้าน HR ที่ให้ข้าราชการทั้งกรมฯ ได้จัดทำแบบสอบถามผ่านระบบ Electronic มีการรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและนำมาวัดทำแบบพัฒนาองค์กรในแต่ละปี</li> </ul> |

#### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

| รายการ   | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน  |
|--|-------|---|
| ๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | ๓     | <p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p> |
| ๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร | ๕     | <p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตาม</p>  |

| รายการ | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน  |
|--------|-------|---|
|        |       | <p>ผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการเก็บข้อมูลอัตราการลาออก การขอลาออก ย้ายข้าราชการในเชิงปริมาณ และคุณภาพ นำไปสู่การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อปรับปรุงบทบาทภารกิจและโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานต่อไป</li> <li>- กรมฯ ใช้ระบบติดตามและประเมินผลความผลสำเร็จดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อในด้านบวกและในด้านลบในบริบทของการทำงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในการทำงาน และสรุปผลระบุถึงปัญหา สาเหตุ ความต้องการของบุคลากรในสังกัดหน่วยงาน นำไปสู่การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันแก่บุคลากรตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ผ่านระบบประเมินความผูกพันออนไลน์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ</li> <li>- ใช้ระบบ Coaching – Mentor</li> <li>- ใช้ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านระบบ OA (Office Automation) ในการถ่ายทอดระบบการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรรุ่นปัจจุบันและสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพและศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการบุคลากรกรมฯ ให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อดังกล่าว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ ที่สามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว เป็นปัจจุบันระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</li> <li>- ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักสมรรถนะของข้าราชการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ยึดโยงกับผลตอบแทน</li> </ul> |

๖. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๖.๑ กรอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมการพัฒนารัฐบาล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

(ร่าง) กรอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมการพัฒนารัฐบาล 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

|                        |  |   |   |   |  |   |
|------------------------|--|---|---|---|--|---|
| วิสัยทัศน์             | <b>บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในงานพัฒนารัฐบาล ยึดมั่นในคุณธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และผูกพันต่อกรมการพัฒนารัฐบาล</b>   |   |   |   |  |   |
| พันธกิจ                | 1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน  | 2. เสริมสร้างขีดสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม   | 3. พัฒนาคูณภาพชีวิต สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการพัฒนารัฐบาล  |   |  |   |
| เป้าประสงค์หลัก        | 1. กรมการพัฒนารัฐบาล มีระบบ กลไก และเครื่องมือที่สามารถยกระดับการบริหารงานบุคคลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน   | 2. บุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลมีขีดสมรรถนะสูง มีอุดมการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม   | 3. บุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาล มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดี มีความสุข และผูกพันต่อกรมการพัฒนารัฐบาล   |   |  |   |
| กลยุทธ์                | 1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล   | 2. ยกระดับระบบ และเสริมสร้างกลไก/เครื่องมือที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน  | 3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม   | 4. ยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ   | 5. พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน   | 6. สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการพัฒนารัฐบาล  |
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล และค่าตอบแทน ระบบการพัฒนาศักยภาพ ใต้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- มีระบบสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา</li> <li>- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนแบบเชิงรุก คำนึงถึงความหลากหลายด้านกำลังคน (Workforce Diversity) สอดคล้องกับภารกิจ และทันต่อสถานการณ์</li> <li>- มีกลไกการตรวจสอบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>- ผู้บริหารหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น และพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ</li> <li>- มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทบทวนและปรับปรุงระบบ โครงสร้าง ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนารัฐบาล ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</li> <li>- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวก อื่นๆที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- มีระบบ/ช่องทางสื่อสารสร้างภาพลักษณ์ และการให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>- มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกระดับ</li> <li>- มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทักษะหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทบทวนและปรับปรุง คุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็น/ ชัยชนะ ใช้เทคโนโลยี เพิ่มประสิทธิภาพ และลดปริมาณงาน</li> <li>- บุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลทุกระดับ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรครอบคลุมในทุกสายงาน</li> <li>- มีแผนงาน มาตรการ ในการลดอัตราการโอน และลาออกของบุคลากร</li> <li>- มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมการพัฒนารัฐบาล</li> </ul> |
| หน่วยงานรับผิดชอบ      | กจ. /ศสท./กผ./กน./กค.  | กจ. /กพร. /ศสท./กผ./กน./สส./กค.   | กจ. /กพร./กน.   | กจ. /กพร. /สพช.   | กจ./สพช./สส./กค.   | กจ.   |

## ๖.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในงานพัฒนาชุมชน ยึดมั่นในคุณธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และผูกพันต่อกรมการพัฒนาชุมชน

| พันธกิจ   | เป้าประสงค์หลัก   | กลยุทธ์  |
|---|---|--|
| ๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | ๑. กรมการพัฒนาชุมชน มีระบบ กลไก และเครื่องมือ ที่สามารถยกระดับการบริหารงานบุคคล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b><br>พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ ในการยกระดับการบริหารงานบุคคล ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล<br><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b><br>ยกระดับระบบ และเสริมสร้างกลไก/ เครื่องมือที่รองรับ และสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน |
| ๒. เสริมสร้างขีดสมรรถนะบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม  | ๒. บุคลากรกรมการพัฒนา ชุมชนมีขีดสมรรถนะสูง มีอุดมการณ์ และมีความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ ยึดมั่นใน คุณ ธรรม จริยธรรม  | <b>กลยุทธ์ที่ ๓</b><br>ส่งเสริมบุคลากรให้มีอุดมการณ์ และยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม<br><b>กลยุทธ์ที่ ๔</b><br>ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ  |
| ๓. พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ กรมการพัฒนาชุมชน   | ๓. บุคลากรกรมการพัฒนา ชุมชนมีสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานที่ดี มีความสุข และผูกพันต่อกรมการ พัฒนาชุมชน   | <b>กลยุทธ์ที่ ๕</b><br>พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน<br><b>กลยุทธ์ที่ ๖</b><br>สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ กรมการพัฒนาชุมชน   |

## ๖.๓ กลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| กลยุทธ์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   |
|--|--|
| <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b><br/>พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ<br/>ในการยกระดับการบริหารงานบุคคล<br/>ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ<br/>และมีธรรมาภิบาล</p>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการวางแผนและบริหารกำลังคนแบบเชิงรุก คำนึงถึงความหลากหลายด้านกำลังคน (Workforce Diversity) สอดคล้องกับภารกิจ และทันต่อสถานการณ์ (มิติที่ ๑)</li> <li>• มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง (มิติที่ ๑)</li> <li>• มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทน ระบบการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มิติที่ ๒)</li> <li>• มีระบบสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา (มิติที่ ๒)</li> <li>• มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มิติที่ ๓)</li> <li>• มีกลไกการตรวจสอบกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ ๔)</li> <li>• ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นและพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ (มิติที่ ๔)</li> </ul> |
| <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b><br/>ยกระดับระบบ และเสริมสร้างกลไก/<br/>เครื่องมือที่รองรับและสนับสนุน<br/>การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี<br/>ประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์<br/>ปัจจุบัน</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการทบทวนและปรับปรุง ระบบ โครงสร้าง ข้อกฎหมาย ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (มิติที่ ๑)</li> <li>• มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มิติที่ ๕)</li> <li>• มีระบบ/ช่องทางสื่อสาร สร้างภาพลักษณ์ และการให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย (มิติที่ ๕)</li> </ul>  |

| กลยุทธ์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   |
|---|--|
| <p>กลยุทธ์ที่ ๓</p> <p>ส่งเสริมบุคลากรให้มีอุดมการณ์<br/>และยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม</p>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม (มิติที่ ๔)</li> <li>• มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร (มิติที่ ๔)</li> </ul>   |
| <p>กลยุทธ์ที่ ๔</p> <p>ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ<br/>และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร<br/>ให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกกระดับ (มิติที่ ๓)</li> <li>• มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (มิติที่ ๓)</li> </ul>      |
| <p>กลยุทธ์ที่ ๕</p> <p>พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุล<br/>ระหว่างชีวิตและการทำงาน</p>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการทบทวนและปรับปรุง ลดขั้นตอน กระบวนการที่ไม่จำเป็น/ซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพและลดปริมาณงาน (มิติที่ ๕)</li> <li>• บุคลากรกรมการพัฒนารวมชนทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (มิติที่ ๕)</li> </ul> |
| <p>กลยุทธ์ที่ ๖</p> <p>สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ<br/>กรมการพัฒนารวมชน</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรครอบคลุมในทุกสายงาน (มิติที่ ๑)</li> <li>• มีแผนงาน มาตรการในการลดอัตราการโอนและลาออกของบุคลากร (มิติที่ ๓)</li> <li>• มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนารวมชน (มิติที่ ๕)</li> </ul>                           |

## ๖.๔ กรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวทาง HR Scorecard

### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ๑.๑ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนแบบเชิงรุก คำนึงถึงความหลากหลายด้านกำลังคน (Workforce Diversity) สอดคล้องกับภารกิจ และทันต่อสถานการณ์
- ๑.๒ มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง
- ๑.๓ มีการทบทวนและปรับปรุง ระบบ โครงสร้าง ข้อกฎหมาย ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๑.๔ มีแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรครอบคลุมในทุกสายงาน

### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกระดับ
- ๓.๓ มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๓.๔ มีแผนงาน มาตรการในการลดอัตราการโอดและลาออกของบุคลากร

### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของการทำงาน

- ๕.๑ มีการทบทวนและปรับปรุง ลดขั้นตอน กระบวนการที่ไม่จำเป็น/ซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพและลดปริมาณงาน
- ๕.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับกรมการพัฒนาชุมชน
- ๕.๓ มีระบบ/ช่องทางการสื่อสาร สร้างภาพลักษณ์ และการให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย
- ๕.๔ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๕.๕ มีแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

### มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทน ระบบการพัฒนากุศลกร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ มีระบบสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา

### มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านกรบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑ มีกลไกการตรวจสอบกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔.๒ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกระดับ มีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น และพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ
- ๔.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
- ๔.๔ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร

## ๖.๕ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

| มิติ   | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  |
|--|---|--|
| <b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>        | <p>๑.๑ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนแบบเชิงรุก คำนึงถึงความหลากหลายด้านกำลังคน (Workforce Diversity) สอดคล้องกับภารกิจ และทันต่อสถานการณ์</p> <p>๑.๒ มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง</p> <p>๑.๓ มีการทบทวนและปรับปรุง ระบบโครงสร้าง ข้อกฎหมาย ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนารัฐบาล ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๑.๔ มีแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรครอบคลุมในทุกสายงาน</p> | <p>๑.๑.๑ มีแผนบริหารกำลังคนที่สุดอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมการพัฒนารัฐบาล</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผน การสร้าง และพัฒนาข้าราชการ เพื่อวางแผนทดแทนในตำแหน่งบริหาร</p> <p>๑.๒.๒ จำนวนข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาล ที่เข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ</p> <p>๑.๓.๑ มีการจัดทำแผนการปรับปรุงระบบโครงสร้าง ภารกิจ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนารัฐบาล</p> <p>๑.๔.๑ มีการจัดทำแผนสร้างควมก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง</p> |
| <b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> | <p>๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทน ระบบการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๒ มีระบบสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา</p>  | <p>๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อ (ภาพรวม) การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๒.๑ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย</p> <p>๒.๒.๒ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผูู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่ได้รับผลกระทบตรวจสอบ</p>  |

| มิติ  | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  |
|---|--|--|
| <b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>        | <p>๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกระดับ</p> <p>๓.๓ มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>๓.๔ มีแผนงาน มาตรการในการลดอัตราการโอนและลาออกของบุคลากร</p> | <p>๓.๑.๑ ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างของผลงานบุคลากรตามข้อเท็จจริง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>๓.๒.๑ บุคลากรมีการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)</p> <p>๓.๒.๒ มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารทุกระดับ ครอบคลุมบุคลากรทุกสายงาน</p> <p>๓.๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน</p> <p>๓.๓.๑ มีการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่หลากหลายของบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>๓.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ขอลโอน และลาออก</p> |
| <b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> | <p>๔.๑ มีกลไกการตรวจสอบกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔.๒ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น และพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ</p>   | <p>๔.๑.๑ จำนวนข้อร้องเรียนในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการพัฒนาชุมชน</p>  |

| มิติ   | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  |
|--|---|--|
|  | <p>๔.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๔.๔ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร</p>  | <p>๔.๓.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๖</p> <p>๔.๔.๑ มีการจัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมองค์กรกรมการพัฒนารัฐบาล</p>   |
| <p><b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของการทำงาน</b></p> | <p>๕.๑ มีการทบทวนและปรับปรุงลดขั้นตอน กระบวนการที่ไม่จำเป็น/ซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพ และลดปริมาณงาน</p> <p>๕.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับกรมการพัฒนารัฐบาล</p> <p>๕.๓ มีระบบ/ช่องทางการสื่อสาร สร้างภาพลักษณ์ และการให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย</p> <p>๕.๔ บุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๕.๕ มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาล</p> | <p>๕.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อภารกิจและลักษณะงานพัฒนารัฐบาล</p> <p>๕.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน/โครงการ</p> <p>๕.๓.๑ ร้อยละของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาล</p> <p>๕.๔.๑ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาล</p> <p>๕.๔.๒ มีการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคลากร</p> <p>๕.๔.๓ ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด</p> <p>๕.๕.๑ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาล</p> |

๗. ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

| มิติ  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม  |
|---|---|---|--|
| มิติที่ ๑<br>ความ<br>สอดคล้องเชิง<br>ยุทธศาสตร์ | ๑.๑ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนแบบ<br>เชิงรุก คำนึงถึงความหลากหลายด้านกำลังคน<br>(Workforce Diversity) สอดคล้องกับภารกิจ<br>และทันต่อสถานการณ์ (กลยุทธ์ที่ ๑) | ๑.๑.๑ มีแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้อง<br>กับยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน                              | ๑. การทบทวนแผนบริหารอัตรากำลัง (กจ.)<br>๒. กำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิต<br>และการทำงานวิถีใหม่ (กจ./ทุกหน่วย)   |
|   | ๑.๒ มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด<br>พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ<br>และมีสมรรถนะสูง (กลยุทธ์ที่ ๑)   | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผน<br>การสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผน<br>ทดแทนในตำแหน่งบริหาร | ๑. การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตาม<br>ประเภทของตำแหน่ง (กจ.)<br>๒. การคัดเลือกข้าราชการอบรมหลักสูตรภายนอก<br>(กจ.)<br>๓. การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ<br>ทางการบริหาร (กจ.)           |
|   |   | ๑.๒.๒ จำนวนข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน<br>ที่เข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ                               | ๑. การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง<br>(กจ.)<br>๒. การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ของกลุ่ม<br>ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการที่ได้รับ<br>ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (กจ.) |

| มิติ  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | โครงการ/กิจกรรม   |
|---|---|--|---|
|   | <p>๑.๓ มีการทบทวนและปรับปรุง ระบบ โครงสร้าง ข้อกฎหมาย ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน (กลยุทธ์ที่ ๒)</p>  | <p>๑.๓.๑ มีการจัดทำแผนการปรับปรุงระบบ โครงสร้าง ภารกิจ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับ กรมการพัฒนาชุมชน</p>   | <p>๑. ปรับปรุงบทบาท/ภารกิจหน่วยงานให้เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของ กรมการพัฒนาชุมชน (กจ./กพร.)</p> <p>๒. ปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับ ภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง (กจ./กพร.)</p> <p>๓. ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (กน./กจ.)</p> |
|   | <p>๑.๔ มีแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า ของบุคลากรครอบคลุมในทุกสายงาน (กลยุทธ์ที่ ๖)</p>  | <p>๑.๔.๑ มีการจัดทำแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้า ในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง</p>  | <p>๑. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (กจ.)</p>   |
| <p><b>มิติ ๒</b><br/>ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล</p> | <p>๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถ เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล และ ค่าตอบแทน ระบบการพัฒนาบุคลากร ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (กลยุทธ์ที่ ๑)</p> | <p>๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการ ต่อ (ภาพรวม) การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๑. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนา ชุมชน (กจ.)</p> <p>๑. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (กจ.)</p> <p>๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (กจ.)</p>   |

| มิติ   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม   |
|--|---|---|---|
|  | ๒.๒ มีระบบสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา (กลยุทธ์ที่ ๑)   | <p>๒.๒.๑ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย</p> <p>๒.๒.๒ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้นมีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่ได้รับผลกระทบตรวจสอบ</p> | <p>๑. จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร (สพข.)</p> <p>๑. การปรับปรุงระบบข้อมูลบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล” (กจ.)</p> <p>๒. การบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (BIG Data) เพื่อสนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (กจ./ศสท.)</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลพัฒนาชุมชนเพื่อการบรรจุ/แต่งตั้งคนที่มีความรู้/ความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Job Matching) (กจ./ศสท./ทุกหน่วย)</p> |
| มิติที่ ๓<br>ประสิทธิผล<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กลยุทธ์ที่ ๑) | ๓.๑.๑ ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างของผลงานบุคลากรตามข้อเท็จจริง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล     | ๑. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการกรมการพัฒนาชุมชน (กจ.)  |

| มิติ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม  |
|------|---|---|--|
|      | <p>๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกกระดับ (กลยุทธ์ที่ ๔)</p> | <p>๓.๒.๑ บุคลากรมีการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)</p> <p>๓.๒.๒ มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารทุกระดับ ครอบคลุมบุคลากรทุกสายงาน</p> | <p>๑. การประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (สพช.)</p> <p>๑. หลักสูตรเสริมสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (สพช.)</p> <p>๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับสูง (นพส.) (สพช.)</p> <p>๓. การศึกษาอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก (กจ.)</p> <p>๔. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ (สพช.)</p> <p>๕. โครงการฝึกอบรมพัฒนาระหว่างประจำการหลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (สพช.)</p> <p>๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานสพจ. (สพช.)</p> <p>๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะนักวิชาการพัฒนาชุมชน (สพช.)</p> <p>๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงานส่วนกลาง (สพช.)</p> <p>๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะพัฒนาการอำเภอ (สพช.)</p> |

| มิติ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม  |
|------|--|---|--|
|      |  |   | <p>๑๐. โครงการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ด้านการให้บริการที่ประทับใจ (สพช.)</p> <p>๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ (สพช.)</p> <p>๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน (สพช.)</p> <p>๑๓. เตรียมบุคลากรให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ (กจ./สพช.)</p>                                      |
|      |  | <p>๓.๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนารัฐวิสาหกิจของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ</p>   | <p>๑. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการพัฒนารัฐวิสาหกิจบุคคล (สพช.)</p>  |
|      | <p>๓.๓ มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กลยุทธ์ที่ ๕)</p> | <p>๓.๓.๑ มีการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่หลากหลายของบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> | <p>๑. ยกระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน (สพช.)</p> <p>๒. จัดตั้งศูนย์สหกิจศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชน (สพช.)</p> <p>๓. จัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชน (สพช.)</p> <p>๔. ส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะเชิงรุกและสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ (สพช.)</p> <p>๕. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน (สพช.)</p> <p>๖. พัฒนาระบบมาตรฐานความเชี่ยวชาญในอาชีพ (กจ.)</p> |

| มิติ  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม   |
|---|--|---|---|
|   | ๓.๔ มีแผนงาน มาตรการในการลดอัตราการโอบนและลาออกของบุคลากร (กลยุทธ์ที่ ๖)   | ๓.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ขอโอบน และลาออก  | ๑. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการขอโอบนและลาออก (กจ.)<br>๒. การจัดทำมาตรการในการลดอัตราการโอบนและลาออกของบุคลากร (กจ.)  |
| มิติที่ ๔<br>ความพร้อม<br>รับผิดชอบด้านการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๔.๑ มีกลไกการตรวจสอบกระบวนการ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตาม<br>หลักธรรมาภิบาล (กลยุทธ์ที่ ๑)   | ๔.๑.๑ จำนวนข้อร้องเรียนในด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล   | ๑. ระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน<br>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กจ./กน.)  |
|   | ๔.๒ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุก<br>ระดับมีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน<br>อื่น และพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ<br>(กลยุทธ์ที่ ๑) | ๔.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อ<br>ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการ<br>พัฒนาชุมชน                  | ๑. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อ<br>ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านผู้นำ<br>องค์การ) กรมการพัฒนาชุมชน (กจ.)   |
|   | ๔.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และ<br>มาตรการในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการ<br>ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นใน<br>คุณธรรม จริยธรรม (กลยุทธ์ที่ ๓)                                     | ๔.๓.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความ<br>โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน<br>ภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๖ | ๑. โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด (ทุกหน่วยงาน)<br>๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน<br>และการบริหารความเสี่ยง ด้านการเงิน การคลัง<br>และการพัสดุ (กค.)<br>๓. การรวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ<br>ดำเนินคดีของกรมการพัฒนาชุมชน (กน.)<br>๔. สร้างและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการ<br>บริหารงานคดีกรมการพัฒนาชุมชน (กน.) |

| มิติ  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  | โครงการ/กิจกรรม  |
|---|---|--|--|
|   |   |  | ๕. เสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน (คจ.)<br>๖. การคัดเลือกข้าราชการต้นแบบด้านจริยธรรม (The Icon) (คจ.)   |
| <b>มิติที่ ๕</b><br>คุณภาพชีวิต<br>และความ<br>สมดุลของ<br>ชีวิตการ<br>ทำงาน | ๔.๔ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และ<br>มาตรการในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร<br>(กลยุทธ์ที่ ๓)  | ๔.๔.๑ มีการจัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยม<br>องค์กรกรมการพัฒนาชุมชน                                    | ๑. สร้างค่านิยมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล (กพร.)  |
|   | ๕.๑ มีการทบทวนและปรับปรุง ลดขั้นตอน<br>กระบวนการที่ไม่จำเป็น/ซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยี<br>เพิ่มประสิทธิภาพและลดปริมาณงาน<br>(กลยุทธ์ที่ ๒)   | ๕.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร<br>ที่มีต่อภารกิจและลักษณะงานพัฒนาชุมชน                           | ๑. ออกแบบ พัฒนาระบบ และวิธีการทำงานที่เอื้อ<br>ต่อการปฏิบัติงานทุกระดับ (ทุกหน่วย)<br>๒ สร้างทีมที่ปรึกษาการพัฒนาชุมชนรองรับการ<br>ขยับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ (กจ.)<br>๓. การพัฒนาระบบงาน สร้างคู่มือในการใช้งาน<br>เครื่องมือการทำงาน (Dropbox , Cloud ,<br>paperless) (กจ.)<br>๔. ปรับปรุงกระบวนการงานแต่ละด้านให้ภาระ<br>ในการทำงานของบุคลากรลดลง (ทุกหน่วย) |
|   | ๕.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่ง<br>อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่สนับสนุนการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>ชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับกรมการพัฒนา<br>ชุมชน (กลยุทธ์ที่ ๒) | ๕.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งาน<br>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการ<br>พัฒนาตามแผนงาน/โครงการ | ๑. พัฒนาเทคโนโลยีที่รองรับการจัดการองค์กรใน<br>ปัจจุบัน (Smart & Excellence พช.) (ศสท.)<br>๒. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร<br>(ICT) ให้ทันสมัย สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติ<br>ราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (ศสท.)  |

| มิติ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด  | โครงการ/กิจกรรม  |
|------|--|--|--|
|      |  |  | <p>๓. พัฒนาและบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความมั่นคงปลอดภัยตามมาตรฐานสากล (ศสท.)</p> <p>๔. การสร้างและบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชน และพื้นที่สาธารณะบนระบบดิจิทัล (ศสท.)</p>  |
|      | ๕.๓ มีระบบ/ช่องทางการสื่อสาร สร้างภาพลักษณ์ และการให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย (กลยุทธ์ที่ ๒)                                       | ๕.๓.๑ ร้อยละของ ผู้รับ บริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน | <p>๑. การสำรวจภาพลักษณ์องค์กร ในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน (กจ./กพร.)</p> <p>๒. สร้างภาพลักษณ์กรมการพัฒนาชุมชนด้วยการประชาสัมพันธ์ (สส.)</p> <p>๓. พัฒนาระบบบริการประชาชนและเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร (สส.)</p> <p>๔. สร้างและพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านความเชี่ยวชาญในการประชาสัมพันธ์ (สส.)</p> |
|      | ๕.๔ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (กลยุทธ์ที่ ๕) | ๕.๔.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมฯ   | ๑. แผนการเสริมสร้างความพึงพอใจและผูกพันภายในหน่วยงาน (กจ.)   |
|      | ๕.๕ มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน (กลยุทธ์ที่ ๖)   | ๕.๕.๒ มีการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคลากร  | ๑. เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตกับการทำงานที่เป็นสุข (กจ.)  |
|      |  | ๕.๕.๓ ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด                                  | ๑. วางระบบการจัดสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ในการทำงาน (สส./กจ.)  |

## ๘. โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>มิติที่ ๑</b>      | ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์   |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล                       |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๑.๑ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนแบบเชิงรุก คำนึงถึงความหลากหลายด้านกำลังคน (Workforce Diversity) สอดคล้องกับภารกิจ และทันต่อสถานการณ์ |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๑.๑.๑ มีแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ   |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | แผนบริหารกำลังคน   |

| ชื่อโครงการ                    | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา                    | หน่วยงานรับผิดชอบ                         |
|--------------------------------|--|--|---|-----------------------------|---|
| ๑. การทบทวนแผนบริหารอัตรากำลัง | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- เพื่อขับเคลื่อนแผนบริหารกำลังคน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสารแนวทางขับเคลื่อนแผนบริหารกำลังคนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่ “การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล”</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- จัดพิมพ์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ</li> </ul> | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่ |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา                    | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ   |
|---|--|--|---|-----------------------------|---|
| ๒. กำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ | เพื่อกำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ที่สอดคล้องกับภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนและแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด | มีแผนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ที่สอดคล้องกับภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด | ๑. จัดตั้งคณะทำงานกำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่<br>๒. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ การปฏิบัติงานในที่ตั้ง โดยการเหลื่อมเวลาทำงาน<br>รูปแบบที่ ๒ การปฏิบัติงานในที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงทำงาน<br>รูปแบบที่ ๓ การปฏิบัติงานนอกที่ตั้ง<br>๓. กำหนดแผนการสนับสนุนนโยบายการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ที่สอดคล้องกับภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |

**มติที่ ๑**

**ประเด็นกลยุทธ์**

**เป้าประสงค์**

**ตัวชี้วัด**

**ค่าเป้าหมาย**

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๑.๒ มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง

๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนในตำแหน่งบริหาร

ข้าราชการที่ผ่านการสรรหา คัดเลือก ได้รับดำรงตำแหน่งตามประเภทของตำแหน่ง

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา                    | หน่วยงานรับผิดชอบ              |
|--|---|---|--|-----------------------------|--------------------------------|
| ๑. การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทของตำแหน่ง | เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งว่างในระดับต่าง ๆ และคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประเภทของตำแหน่ง | กรมการพัฒนาชุมชน ได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนในตำแหน่งว่าง และหรือดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น | <b>กิจกรรมที่ ๑</b> คัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการและประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ<br><b>กิจกรรมที่ ๒</b> คัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ<br><b>กิจกรรมที่ ๓</b> คัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และคัดเลือกข้าราชการที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานสรรหากองการเจ้าหน้าที่ |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา                          | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                                     |
|--|--|--|---|-----------------------------------|---|
|  |  |  | พิเศษของตำแหน่งนิติกร<br>(พ.ต.ก.)<br><b>กิจกรรมที่ ๔</b> การสรรหา<br>บุคคลเข้ารับราชการสังกัด<br>กรมการพัฒนาชุมชน               |                                   |   |
| ๒. การคัดเลือกข้าราชการ<br>อบรมหลักสูตรภายนอก        | -เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มี<br>สมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อ<br>เตรียมความพร้อมในการ<br>ปฏิบัติงาน<br>-เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการ<br>ให้มีคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้<br>ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น                          | จำนวนข้าราชการที่ได้รับ<br>การคัดเลือกเข้ารับ<br>การศึกษาอบรม<br>หลักสูตรของหน่วยงาน<br>ภายนอก | การคัดเลือกข้าราชการ<br>ประเภทอำนวยการและ<br>ประเภทวิชาการเข้ารับ<br>การศึกษาอบรมใน<br>หลักสูตรของหน่วยงาน<br>ภายนอก            | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐ | กลุ่มงาน<br>สรรหาฯ<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่               |
| ๓. การพัฒนาระบบการสืบทอด<br>ตำแหน่งสำคัญทางการบริหาร | - เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ระบุตำแหน่ง<br>และจำแนกตำแหน่งสำคัญที่มีผล<br>ต่อการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของ<br>กรมฯ<br>- เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบ<br>การสืบทอดตำแหน่งตามเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ<br>กรมการพัฒนาชุมชน | - แผนดำเนินการตาม<br>ระบบสืบทอดตำแหน่ง<br>- คู่มือการบริหารระบบ<br>การสืบทอดตำแหน่ง            | - ทบทวนระบบสืบทอด<br>ตำแหน่งตามเส้นทาง<br>ความก้าวหน้า<br>- จัดทำคู่มือการบริหาร<br>ระบบการสืบทอด<br>ตำแหน่ง<br>- เสนอผู้บริหาร | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐ | กลุ่มงาน<br>วางแผน<br>อัตรากำลัง<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |

**มติที่ ๑**

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

**ประเด็นกลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

**เป้าประสงค์**

๑.๒ มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง

**ตัวชี้วัด**

๑.๒.๒ จำนวนข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่เข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ

**ค่าเป้าหมาย**

กรมการพัฒนาชุมชน มีข้าราชการในระบบกำลังคนคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ก.พ.

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา                    | หน่วยงานรับผิดชอบ                          |
|---|--|---|--|-----------------------------|--|
| ๑. การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (กจ.)   | สรรหาข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำองค์กรที่มีคุณภาพ  | จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต                                      | - การสรรหาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมการพัฒนาชุมชน<br>- การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกรมการพัฒนาชุมชนตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานสรรหากองการเจ้าหน้าที่             |
| ๒. การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ของกลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและข้าราชการที่ได้รับทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น | เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนสมรรถนะที่สำคัญให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการที่ได้รับทุนการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งนักบริหารผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสิทธิภาพ | ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการที่ได้รับทุนการศึกษา มีประสบการณ์ และสมรรถนะในการทำงานที่หลากหลาย รอบด้าน | ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพิจารณากรอบสั่งสมประสบการณ์ และประสบการณ์<br>๒. อนุมัติกรอบสั่งสมประสบการณ์เสนอผู้บริหาร<br>๓. ดำเนินการ    | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานสรรหาและประเมินผลกองการเจ้าหน้าที่ |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>มติที่ ๑</b>       | ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับระบบ และเสริมสร้างกลไก/เครื่องมือที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๑.๓ มีการทบทวนและปรับปรุง ระบบ โครงสร้าง ข้อกฎหมาย ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน          |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๑.๓.๑ มีการจัดทำแผนการปรับปรุงระบบ โครงสร้าง ภารกิจ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชน  |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | แผนการปรับปรุงระบบ โครงสร้าง ภารกิจ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชน  |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา                          | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ   |
|---|---|--|---|-----------------------------------|---|
| ๑. ปรับปรุงบทบาท/<br>ภารกิจหน่วยงานให้<br>เหมาะสมกับการ<br>เปลี่ยนแปลงหน้าที่<br>ความรับผิดชอบของ<br>กรมการพัฒนาชุมชน | เพื่อปรับปรุงบทบาท/ภารกิจหน่วยงาน<br>ให้เหมาะสมกับสถานการณ์การ<br>เปลี่ยนแปลง | มีรูปแบบของการ<br>ปรับเปลี่ยนภารกิจ<br>ของกรมการพัฒนา<br>ชุมชนในทศวรรษ<br>หน้า | ๑. ทบทวนบทบาท/ภารกิจกรมการ<br>พัฒนาชุมชน<br>๒. ปรับปรุงบทบาท/ภารกิจ<br>หน่วยงานให้เหมาะสมกับการ<br>เปลี่ยนแปลง<br>๓. จัดทำ (ร่าง) บทบาท/ภารกิจของ<br>กรมการพัฒนาชุมชน<br>๔. เสนอให้มีการปรับปรุงบทบาท/<br>ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน (ใน<br>ระดับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)<br>ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน<br>๕. สร้างการรับรู้แก่บุคลากรกรมการ<br>พัฒนาชุมชน | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | กองการ<br>เจ้าหน้าที่<br>(กจ.)<br>ร่วมกับ<br>กลุ่ม<br>พัฒนา<br>ระบบ<br>บริหาร<br>(กพร.) |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา                          | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ   |
|--|---|---|--|-----------------------------------|---|
| ๒. ปรับปรุงการจัด<br>โครงสร้างองค์กรเพื่อ<br>รองรับภารกิจที่มีการ<br>เปลี่ยนแปลง | เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้<br>เหมาะสมกับสถานการณ์การ<br>เปลี่ยนแปลง  | มีโครงสร้างองค์กร<br>ที่สอดคล้องและ<br>รองรับภารกิจ<br>กรมการพัฒนา<br>ชุมชนในปัจจุบัน   | ๑. ทบทวนโครงสร้างกรมการพัฒนา<br>ชุมชน<br>๒. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้<br>เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง<br>๓. จัดทำ (ร่าง) โครงสร้างของ<br>กรมการพัฒนาชุมชน<br>๔. เสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้าง<br>กรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้อง<br>กับสถานการณ์ปัจจุบัน<br>๕. สร้างการรับรู้แก่บุคลากรกรมการ<br>พัฒนาชุมชน  | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | กองการ<br>เจ้าหน้าที่<br>(กจ.)<br>ร่วมกับ<br>กลุ่ม<br>พัฒนา<br>ระบบ<br>บริหาร<br>(กพร.) |
| ๓. ปรับปรุง พัฒนา<br>กฎหมาย กฎระเบียบ<br>ข้อบังคับ ให้การ<br>ทำงานมีประสิทธิภาพ  | เพื่อพัฒนาข้อกำหนด ระเบียบ<br>ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ประกาศที่<br>เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชนที่<br>สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | กรมการพัฒนา<br>ชุมชนมีการ<br>ปรับปรุง พัฒนา<br>กฎหมาย ระเบียบ<br>ข้อบังคับ<br>หลักเกณฑ์<br>ประกาศที่เกี่ยวข้อง<br>กับกรมการพัฒนา<br>ชุมชน | ๑. ทบทวนข้อกำหนด ระเบียบ<br>ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และประกาศที่<br>เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชน<br>๒. ปรับปรุงข้อกำหนด ระเบียบ<br>ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และประกาศที่<br>เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชนให้<br>สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน<br>๓. สร้างการรับรู้ข้อกำหนด<br>ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และ<br>ประกาศที่เกี่ยวข้องกับกรมการ<br>พัฒนาชุมชน | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | กองนิติ<br>การ/กอง<br>การ<br>เจ้าหน้าที่  |

## มิตินี้ ๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

## ประเด็นกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๖ สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการพัฒนาชุมชน

## เป้าประสงค์

๑.๔ มีแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรครอบคลุมในทุกสายงาน

## ตัวชี้วัด

๑.๔.๑ มีการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง

## ค่าเป้าหมาย

แผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง

| ชื่อโครงการ                              | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม        | ระยะเวลา                    | หน่วยงานรับผิดชอบ                         |
|--|--|---|--------------------|-----------------------------|---|
| ๑. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑. ทบทวน เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการ และการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ | ประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกรมฯ ตามมติ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ก.พ. และเงื่อนไขเกณฑ์แก่บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน | ประชุม อ.ก.พ. กรมฯ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่ |

**มิติที่ ๒****ประเด็นกลยุทธ์****เป้าประสงค์**

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทน ระบบการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด**

๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อ (ภาพรวม) การบริหารทรัพยากรบุคคล

**ค่าเป้าหมาย**

ร้อยละ ๘๐

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ             | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                                     |
|---|---|--|--|-----------------------------------|---|
| ๑. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน | ๑. เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กรมการพัฒนาชุมชน<br>๒. เพื่อใช้ผลการสำรวจในการปรับปรุง พัฒนาเพิ่มคุณภาพในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๒. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ<br>๒. ติดตั้งผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่<br>๓. ดำเนินการสำรวจ<br>๔. วิเคราะห์ สรุปผล<br>๕. เสนอผู้บริหาร | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐ | กลุ่มงาน<br>วางแผน<br>อัตรากำลัง<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |

**มิติที่ ๒****ประเด็นกลยุทธ์****เป้าประสงค์**

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทน ระบบการพัฒนากุศลกร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด**

๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ค่าเป้าหมาย**

ร้อยละ ๘๐

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                       |
|--|--|--|--|-----------------------------|---|
| ๑. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ<br>๒. เพื่อใช้ผลการสำรวจในการปรับปรุง พัฒนาเพิ่มคุณภาพในการให้บริการด้านระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ | ๑. ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ<br>๒. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ | ๑. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ<br>๒. ติดตั้งผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่<br>๓. ดำเนินการสำรวจ<br>๔. วิเคราะห์ สรุปผล<br>๕. เสนอผู้บริหาร | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ             | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ   |
|---|--|--|---|-----------------------------------|---|
| ๒. เพิ่มประสิทธิภาพ<br>การบริหาร<br>สารสนเทศทรัพยากร<br>บุคคล | เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ดูแล<br>โปรแกรมระบบสารสนเทศ<br>ทรัพยากรบุคคล (DPIS)<br>มีความรู้ความเข้าใจสามารถ<br>ในการตรวจสอบ แก้ไข<br>บันทึกข้อมูลในระบบ DPIS<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มี<br>ความรู้ ความเข้าใจใน<br>การใช้งานโปรแกรม<br>ระบบสารสนเทศ<br>ทรัพยากรบุคคล<br>ระดับกรม (DPIS)<br>มากขึ้น | ๑. สำรวจความต้องการของ<br>กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม<br>๒. ออกแบบ/พัฒนาหลักสูตร<br>๓. ดำเนินการฝึกอบรม<br>๔. ประเมินผลการฝึกอบรม | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐ | กลุ่มงาน<br>ทะเบียน<br>ประวัติฯ<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |

**มิติที่ ๒****ประเด็นกลยุทธ์****เป้าประสงค์**

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๒.๒ มีระบบสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา

**ตัวชี้วัด**

๒.๒.๑ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย

**ค่าเป้าหมาย**

ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

| ชื่อโครงการ                      | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ                      | หน่วยงานรับผิดชอบ           |
|----------------------------------|--|---|--|--|-----------------------------|
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร | เพื่อให้ผู้บริหารของกรมฯ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและทันสมัยในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> <li>- แต่งตั้งคณะทำงาน</li> <li>- ศึกษา ทบทวนสภาพปัญหา</li> <li>- ออกแบบระบบ/พัฒนาโปรแกรม/เชื่อมโยงระบบเข้ากับฐานข้อมูล DPIS</li> <li>- พัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการใช้ระบบ</li> <li>- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</li> </ul> | ปีงบประมาณ<br>ณ พ.ศ.<br>๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐ | สถาบันการ<br>พัฒนา<br>ชุมชน |

**มิติที่ ๒****ประเด็นกลยุทธ์****เป้าประสงค์**

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๒.๒ มีระบบสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา

**ตัวชี้วัด**

๒.๒.๒ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผูมีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่ได้รับผลกระทบตรวจสอบ

**ค่าเป้าหมาย**

ฐานข้อมูลการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ                        |
|---|--|---|--|-----------------------------|--|
| ๑. การปรับปรุงระบบข้อมูลบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล” | ๑. เพื่อจัดวางระบบการปรับปรุงฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน<br>๒. เพื่อจัดทำบัญชีความต้องการใช้สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้บริหารลงมา | ๑. ข้อมูลบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน<br>๒. มีข้อมูลสารสนเทศสำคัญขององค์กร ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ ออกแบบ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ | ๑. ประสานกลุ่มงาน/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานข้อมูลบุคคล เพื่อเชื่อมต่อการรับส่งข้อมูล<br>๒. กำหนดกรอบระยะเวลาการรับส่งข้อมูลบุคลากร และกรอบระยะเวลาการปรับปรุงข้อมูลบุคลากร<br>๓. กำหนดเกณฑ์คุณภาพของข้อมูลบุคลากรที่ต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. การบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (BIG Data) เพื่อสนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคล  | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (BIG Data) ให้มีความทันสมัย   | มีระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (BIG Data) ที่สนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๑. พัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลให้พร้อมต่อการเชื่อมโยงฐานข้อมูล<br>๒. ติดตั้งระบบรักษาข้อมูลบุคคลให้เป็นไปตามข้อบังคับกฎหมาย  | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | ศูนย์สารสนเทศ เพื่อการพัฒนาชุมชน         |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ   |
|---|---|---|--|-----------------------------|---|
|   |   |   | ๓. วิเคราะห์ฐานข้อมูลการพัฒนาชุมชน   |                             | ร่วมกับกอง<br>การเจ้าหน้าที่<br>พัฒนาชุมชน  |
| ๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลพัฒนาชุมชนเพื่อการบรรจุ/แต่งตั้งคนที่มีความรู้ / ความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Job Matching) | เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนและความต้องการของหน่วยงาน | มีระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน และความต้องการของหน่วยงาน | ๑. จัดทำรายละเอียดงานตามตำแหน่งงาน (Job Description) ตามตำแหน่งงาน<br>๒. แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัด พช. เพื่อทบทวนรายละเอียดงานตามตำแหน่งงาน (Job Description) ที่ต้องการผู้ที่มีความรู้/ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน<br>๓. เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน และความต้องการของหน่วยงาน<br>๔. พัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน และความต้องการของหน่วยงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | ศูนย์สารสนเทศ<br>เพื่อการ<br>พัฒนาชุมชน<br>ร่วมกับกอง<br>การเจ้าหน้าที่<br>พัฒนาชุมชน<br>และหน่วยงาน<br>ที่เกี่ยวข้อง |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>มิติที่ ๓</b>      | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล  |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล             |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๓.๑.๑ ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างของผลงานบุคลากรตามข้อเท็จจริง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | ร้อยละ ๘๐   |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ                           |
|---|--|--|--|-----------------------------|---|
| ๑. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชน | เพื่อนำข้อมูลจากผลการสำรวจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในการพัฒนาองค์การ | ผลสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดกรอบการประเมิน</li> <li>- ออกแบบเครื่องมือ</li> <li>- ทดสอบเครื่องมือ</li> <li>- ติดตั้งผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- ดำเนินการสำรวจผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- ประเมินผล</li> </ul> | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>มิติที่ ๓</b>      | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | กลยุทธ์ที่ ๔ ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ                              |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกกระดับ |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๓.๒.๑ บุคลากรมีการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)                                    |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)  |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ     |
|--|---|---|---|-----------------------------|-----------------------|
| ๑. การประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | เพื่อให้บุคลากรประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของตนเอง ตามผลการประเมินสมรรถนะ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผนการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</li> <li>- บุคลากรประเมินสมรรถนะตามสมรรถนะข้าราชการ ของสำนักงาน ก.พ.</li> <li>- บุคลากรจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP)</li> </ul> | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สถาบันการพัฒนารัฐวิชน |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>มิติที่ ๓</b>      | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | กลยุทธ์ที่ ๔ ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ                                      |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกกระดับ         |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๓.๒.๒ มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารทุกระดับครอบคลุมบุคลากรทุกสายงาน |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | ไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร/ปี   |

| ชื่อโครงการ                              | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ                         | หน่วยงานรับผิดชอบ    |
|--|---|---|--|---|----------------------|
| ๑. หลักสูตรเสริมสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง | เพื่อเสริมสมรรถนะความรู้และประสบการณ์ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | - ร้อยละ ๙๕ ของผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารเชิงกลยุทธ์ การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ การเป็นที่ปรึกษาและสอนงานทีมงาน<br>- ร้อยละ ๘๕ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน | ๑) ก่อนดำเนินการ<br>- ตรวจสอบความต้องการ/ความจำเป็นในการฝึกอบรม<br>- จัดทำหลักสูตร/พัฒนาหลักสูตร<br>๒) ระหว่างดำเนินการ<br>- ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร<br>- ประเมินผลรายวิชา<br>๓) หลังดำเนินการ<br>- ประเมินผลหลักสูตร/โครงการ<br>- วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (จำนวน ๔ วัน) | สถาบันการพัฒนารัฐบาล |
| ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการ    | เพื่อเตรียมความพร้อมผู้สมัครให้เป็นนักรับราชการยุทธศาสตร์การพัฒนา   | - ร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจการบริหารยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน<br>- ร้อยละ  | ๑. ตรวจสอบความต้องการ/ความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการพัฒนาชุมชนระดับสูง   | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐               | สถาบันการพัฒนารัฐบาล |

| ชื่อโครงการ                                      | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ             | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                                      |
|--|--|--|--|-----------------------------------|--|
| พัฒนาชุมชนระดับสูง<br>(นพส.)                     | ชุมชนได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ   | ๘๐ สามารถขับเคลื่อน<br>ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | (นพส.) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร<br>กรมการพัฒนาชุมชน<br>๒. จัดทำหลักสูตร (นพส.) เสนอ<br>คณะทำงานสร้างและพัฒนา<br>หลักสูตรกรมการพัฒนาชุมชน<br>พิจารณาให้ความเห็นชอบ<br>๓. ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตร<br>๔. ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม<br>และหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม<br>๕. การวิเคราะห์ และสรุปผล<br>รายงานผลการปฏิบัติงานให้<br>ผู้บริหารทราบ<br>๖. การนำความรู้จากการอบรมไปใช้<br>คิดวิเคราะห์การทำงาน และเขียน<br>ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ | จำนวน<br>๓๕ วัน                   |  |
| ๓. การศึกษาอบรม<br>หลักสูตรของหน่วยงาน<br>ภายนอก | ๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการ<br>ให้มีความพร้อมสำหรับ<br>การแต่งตั้งให้ดำรง<br>ตำแหน่งที่สูงขึ้น ใน<br>ตำแหน่งประเภท<br>อำนวยการ ตำแหน่ง<br>ประเภทวิชาการ |  | <u>กิจกรรมที่ ๑ การคัดเลือก</u><br><u>ข้าราชการเข้ารับการอบรมหลักสูตร</u><br><u>นปส. และ นบส.๑</u><br>๑) ตรวจสอบคุณสมบัติและจัดทำ<br>ฐานข้อมูลผู้อยู่ในข่ายพิจารณา<br>คัดเลือกเข้ารับการอบรม<br>๒) จัดทำแผนปฏิบัติการ  | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐ | กลุ่มงานสรร<br>หาและ<br>ประเมินผล<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |

| ชื่อโครงการ                            | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ     |
|--|---|---|--|-----------------------------|-----------------------|
|  | ๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทางด้านวิชาการ การบริหารและสมรรถนะตามประเภทของตำแหน่ง |   | ๓) ขออนุมัติโครงการและขออนุมัติดำเนินการ<br>๔) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย<br>๕) แจงรายชื่อและส่งกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษาอบรม<br><u>กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการโดยเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก</u><br>๑) หน่วยงานภายนอก ประชาสัมพันธ์การเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร<br>๒) ตรวจสอบคุณสมบัติและจัดทำฐานข้อมูลผู้อยู่ในข่ายพิจารณา คัดเลือกเข้ารับการอบรม<br>๓) ขออนุมัติดำเนินการตามโครงการ<br>๔) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษาอบรม<br>๕) แจงรายชื่อและส่งกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษาอบรม |                             |                       |
| ๔. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง | ๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจบทบาทหน้าที่องค์กร ระเบียบ                            | ข้าราชการบรรจุใหม่ในตำแหน่ง พัฒนาการ ผ่านหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ต่อ | ๑. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร  | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | สถาบันการ พัฒนา ชุมชน |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|---|---|--|---|---|-----------------------|
| ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ<br>หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ                    | กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง<br>๒. เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวคิดและหลักการขั้นตอน วิธีการ เทคนิค และกระบวนการพัฒนาชุมชน  | หลักการ ปรัชญางานพัฒนาชุมชน และฝึกฝนทักษะเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพสูง และเป็นข้าราชการที่มีจรรยาวิชาชีพที่ดี | ๒. ฝึกอบรมภาคปฐมนิเทศและภาคอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน ๔๐ วัน แยกเป็น<br>- ด้านวิชาการ จำนวน ๒๕ วัน<br>- ภาคสนาม จำนวน ๑๕ วัน<br>- ฝึกอบรมภาคเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>๑๓ ชุติวิชา ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในพื้นที่ต้นสังกัด<br>๓. ติดตามประเมินผล | จำนวน ๔๐ วัน                                |                       |
| ๕. โครงการฝึกอบรมพัฒนาระหว่างประจำการ หลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง | เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะพัฒนากร ให้มีความรู้และทักษะ การออกแบบงานพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พัฒนากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อรองรับภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีความหลากหลาย และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น  | ๑. สพจ.พิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายให้กรมฯ<br>๒. ใช้สถานที่ วิทยากรจากศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนทุกศูนย์ ตามพื้นที่ของแต่ละจังหวัด   | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br>รุ่นละ ๓ วัน | สถาบันการพัฒนาชุมชน   |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                              | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ        |
|--|---|--|--|--|------------------------------|
| <p>๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงาน สพจ.</p> | <p>เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เข้าอบรมให้เป็นนักบริหารเชิงยุทธศาสตร์สามารถคิดวิเคราะห์ ออกแบบ และบูรณาการงานแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่าง เป็น รูป ธรรม และเป็นที่ปรึกษาพี่เลี้ยงในการสอนแนะงาน</p> | <p>หัวหน้ากลุ่มงาน สพจ. ได้รับการฝึกฝนทักษะ สมรรถนะในการทำงานอย่างรอบด้าน โดยได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชน</p> | <p>๑. สำนวจความจำเป็นในการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงาน<br/>๒. จัดทำหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br/>๓. ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตร<br/>๔. ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม และหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม<br/>๕. การวิเคราะห์ และสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบ<br/>๖. การนำความรู้จากการอบรมไปใช้ คิดวิเคราะห์การทำงาน และเขียนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้</p> | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br/>จำนวน ๕ วัน</p> | <p>สถาบันการ พัฒนา ชุมชน</p> |
| <p>๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะนักวิชาการพัฒนาชุมชน</p> | <p>เพื่อเสริมสมรรถนะนักวิชาการพัฒนาชุมชนสามารถคิดเชิงวิเคราะห์ และออกแบบงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาชุมชนได้</p>  | <p>นักวิชาการพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อรับภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีความหลากหลาย และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น</p>   | <p>๑. สำนวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม<br/>๒. ออกแบบ/พัฒนาหลักสูตร<br/>๓. ดำเนินการฝึกอบรม<br/>๔. ประเมินผลการฝึกอบรม</p>  | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐<br/>จำนวน ๕ วัน</p> | <p>สถาบันการ พัฒนา ชุมชน</p> |
| <p>๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยกา</p>                       | <p>เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะในการยกระดับ/พัฒนาขีด</p>  | <p>กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำข้อเสนอการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ ที่มีขีดสมรรถนะสูง (High</p>   | <p>๑. สำนวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม<br/>๒. ออกแบบ/พัฒนาหลักสูตร</p>   | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>                 | <p>สถาบันการ พัฒนา ชุมชน</p> |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                            | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ       |
|---|--|--|---|--|-----------------------------|
| และหัวหน้ากลุ่มงาน<br>ส่วนกลาง  | ความสามารถองค์กรให้<br>เป็นองค์กรที่มีขีด<br>สมรรถนะสูง (High<br>Performance<br>Organization)  | Performance<br>Organization) คนละไม่น้อย<br>กว่า ๑ โครงการ   | ๓. ดำเนินการฝึกอบรม<br>๔. ประเมินผลการฝึกอบรม   | จำนวน ๔ วัน                                      |                             |
| ๙. โครงการฝึกอบรม<br>หลักสูตรเสริมสมรรถนะ<br>พัฒนาการอำเภอ  | เพื่อเสริมสมรรถนะ<br>พัฒนาการอำเภอให้เป็น<br>นักบริหารยุคใหม่<br>สามารถขับเคลื่อน<br>ยุทธศาสตร์กรม<br>เสริมสร้างเครือข่ายได้<br>และประสานการทำงาน<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | พัฒนาการอำเภอได้รับการ<br>พัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น<br>รอบด้าน (คน งบ ระบบ งาน)  | ๑. สำรวจความต้องการของ<br>กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม<br>๒. ออกแบบ/พัฒนาหลักสูตร<br>๓. ดำเนินการฝึกอบรม<br>๔. ประเมินผลการฝึกอบรม | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐<br>จำนวน ๓ วัน | สถาบันการ<br>พัฒนา<br>ชุมชน |
| ๑๐. โครงการฝึกอบรม<br>เสริมสมรรถนะ<br>เจ้าหน้าที่ฝ่าย<br>อำนวยการ ด้านการ<br>ให้บริการที่ประทับใจ | ๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ<br>ฝึกอบรมมีความรู้ ความ<br>เข้าใจในบทบาทหน้าที่<br>ของตัวเอง องค์กร<br>ระเบียบกฎหมายที่<br>เกี่ยวข้อง<br>๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ<br>ฝึกอบรมมีพฤติกรรม มี<br>อุดมการณ์ และทัศนคติ<br>เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่ดี | กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา<br>สมรรถนะ และการให้บริการที่<br>ดีเพื่อรองรับภารกิจของ<br>กรมการพัฒนาชุมชนที่มีความ<br>หลากหลาย และมีปริมาณเพิ่ม<br>มากขึ้น | ๑. สำรวจความต้องการของ<br>กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม<br>๒. ออกแบบ/พัฒนาหลักสูตร<br>๓. ดำเนินการฝึกอบรม<br>๔. ประเมินผลการฝึกอบรม | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐<br>จำนวน ๕ วัน | สถาบันการ<br>พัฒนา<br>ชุมชน |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                            | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ       |
|--|---|---|--|--|-----------------------------|
|  | ๓. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้<br>แลกเปลี่ยนประสบการณ์<br>และมีเครือข่ายการ<br>ทำงานเพิ่มขึ้น  |   |  |  |                             |
| ๑๑. โครงการฝึกอบรม<br>หลักสูตรข้าราชการ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ  | ๑.เพื่อเสริมสร้างองค์<br>ความรู้ แนวคิด มุมมอง<br>การบริหารเชิงกลยุทธ์<br>สำหรับผู้บริหารงาน<br>พัฒนาชุมชนระดับ<br>ชำนาญการพิเศษ<br>๒.เพื่อเพิ่มพูนทักษะใน<br>การบริหารงานพัฒนา<br>ชุมชนสำหรับผู้<br>บริหารงานพัฒนาชุมชน<br>ชำนาญการพิเศษ | กลุ่มเป้าหมายได้รับการได้รับ<br>การพัฒนาสมรรถนะการเป็น<br>ผู้นำ และเป็นนักยุทธศาสตร์<br>ขับเคลื่อนองค์การที่ดี                                | ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการ เป็นการ<br>ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร<br>เตรียมความพร้อมทั้งสถานที่ วัสดุ<br>อุปกรณ์ วิทยากร และสื่อการเรียน<br>การสอน<br>ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการตาม<br>หลักสูตร โดยยึดผู้เรียนเป็น<br>ศูนย์กลางการเรียนรู้ จัด<br>กระบวนการเรียนรู้เป็นระบบและ<br>ต่อเนื่อง | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐<br>จำนวน ๗ วัน | สถาบันการ<br>พัฒนา<br>ชุมชน |
| ๑๒. โครงการพัฒนา<br>สมรรถนะบุคลากร<br>กรมการพัฒนาชุมชนที่<br>ต้องใช้ความรู้ ความ<br>เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน | เพื่อเสริมสร้างองค์<br>ความรู้ และพัฒนาทักษะ<br>ความเชี่ยวชาญเฉพาะ<br>ด้าน แก่บุคลากร<br>กรมการพัฒนาชุมชน   | บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนที่<br>ต้องใช้องค์ความรู้เฉพาะด้านมี<br>ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการ<br>ปฏิบัติงานมากขึ้น (อาทิ นาย<br>ช่างโยธา เป็นต้น) | ๑. สำรวจความต้องการของ<br>กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม<br>๒. ออกแบบ/พัฒนาหลักสูตร<br>๓. ดำเนินการฝึกอบรม<br>๔. ประเมินผลการฝึกอบรม  | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐<br>จำนวน ๗ วัน | สถาบันการ<br>พัฒนา<br>ชุมชน |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม                        | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ             | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                                     |
|---|---|--------------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| ๑๓. เตรียมบุคลากร<br>ให้มีสมรรถนะใน<br>ศตวรรษที่ ๒๑ | เพื่อพัฒนาบุคลากร<br>ให้มีสมรรถนะในศตวรรษ<br>ที่ ๒๑ | จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ๑. พัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้าง<br>ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับ<br>ศตวรรษที่ ๒๑<br>๒. ดำเนินการฝึกอบรม<br>๓. ประเมินผล | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ -<br>๒๕๗๐ | กลุ่มงาน<br>วางแผน<br>อัตรากำลัง<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>มิติที่ ๓</b>      | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล   |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | กลยุทธ์ที่ ๔ ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ                              |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งของบุคลากรในทุกกระดับ |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๓.๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน  |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | ร้อยละ ๘๐   |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ         |
|---|---|---|--|-----------------------------|---------------------------|
| ๑. การสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน | เพื่อนำข้อมูลจากผลการสำรวจ มาปรับปรุงพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน | ผลสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดกรอบการประเมิน</li> <li>- ออกแบบเครื่องมือ</li> <li>- ทดสอบเครื่องมือ</li> <li>- ติดตั้งผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- ดำเนินการสำรวจผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- ประเมินผล</li> </ul> | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สถาบันการพัฒนารัฐวิสาหกิจ |

**มิติที่ ๓**

**ประเด็นกลยุทธ์**

**เป้าประสงค์**

**ตัวชี้วัด**

**ค่าเป้าหมาย**

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔ ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๓.๓ มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๓.๑ มีการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่หลากหลายของบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/ปี

| ชื่อโครงการ                           | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ    |
|---------------------------------------|---|---|--|-----------------------------|----------------------|
| ๑. ยกระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชน | ๑. เพื่อยกระดับคุณภาพการวิจัยและพัฒนาชุมชนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนทางด้านการวิจัยและงานวิชาการ<br>๒. เพื่อสร้างพันธมิตรและเครือข่ายองค์ความรู้ทางวิชาการในด้านการพัฒนาชุมชน | ๑. จำนวนบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย<br>๒. จำนวนบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนที่มีชื่อร่วมในงานวิจัยและพัฒนา และมีการอ้างอิงหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน<br>๓. จำนวนบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ที่มีผลงานวิจัยเฉพาะพื้นที่<br>๔. จำนวนการตีพิมพ์เอกสารเชิงวิชาการ และอยู่ในฐานข้อมูลดรชนิวารสารไทย (Thai Journal Index : TJL)<br>๕. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมในงานสัมมนาทางวิชาการ | ๑. การฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย<br>๒. การสร้างเครือข่ายงานวิจัยและพัฒนา<br>๓. การสร้างและพัฒนางานวิจัยเฉพาะพื้นที่<br>๔. การจัดทำวารสารวิชาการ<br>๕. สัมมนาทางวิชาการงานพัฒนาชุมชน | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สถาบัน การพัฒนาชุมชน |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ  |
|---|--|--|--|-----------------------------|--------------------|
| ๒. จัดตั้งศูนย์สหกิจศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชน                           | เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการในการพัฒนางานโครงการพัฒนาชุมชนร่วมกับสถาบันการศึกษา | จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนางานโครงการพัฒนาชุมชนของนิสิต/นักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ                                     | ๑. การทำ MOU กับสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/เอกสารผลงานการพัฒนางานของนิสิต / นักศึกษา ในระดับอุดมศึกษา (ระดับปริญญาตรี)<br>๒. การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนางานโครงการพัฒนาชุมชนร่วมกับนิสิต / นักศึกษา อย่างน้อยคนละ ๑ เรื่อง | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สถาบันการพัฒนชุมชน |
| ๓. จัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชน                             | เพื่อสร้างนวัตกรรมงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะ Government Innovation Lab          | จำนวนนวัตกรรมงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะ Government Innovation Lab   | สร้างนวัตกรรมงานพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะ Government Innovation Lab ปีละ ๑ พื้นที่/เรื่อง   | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สถาบันการพัฒนชุมชน |
| ๔. ส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะเชิงรุกและสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ |  | ๑. จำนวนคลังข้อมูลในงานพัฒนาชุมชน และสื่อการเรียนรู้งานพัฒนาชุมชน<br>๒. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะเชิงรุกในแต่ละ | ๑. ออกแบบและให้บริการคลังความรู้<br>๒. สร้างและพัฒนาฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะพื้นที่  | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สถาบันการพัฒนชุมชน |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ     |
|---|---|---|---|-----------------------------|-----------------------|
|   |   | <p>ระดับ (อาทิ กิจกรรมการถอดบทเรียนระดับพื้นที่ (KM สัจจร) / เวทีชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) / เวทีเสวนางาน พช. (CD FORUM) / กิจกรรมเสวนาทางวิชาการ/ ตลาดนัดความรู้ในงานพัฒนาชุมชน (KM Market)" เป็นต้น)</p> <p>๓. จำนวนระบบข้อมูลสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ของกรมการพัฒนาชุมชน</p> | <p>๓. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย</p> <p>๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะเชิงรุก</p> <p>๕. เพิ่มทักษะการจัดการความรู้และสร้างเครือข่ายนักจัดการความรู้</p>   |                             |                       |
| ๕. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน | เพื่อให้สามารถสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนได้ | จำนวนกิจกรรมที่เกิดจากการสนับสนุนกองทุนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน  | <p>๑. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน โดยไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ (ประชาสัมพันธ์/ ระดมเงินเข้ากองทุน)</p> <p>๒. สำรวจข้อเสนอโครงการ/ กิจกรรมที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>๓. จัดลำดับความสำคัญของข้อเสนอโครงการ/กิจกรรม</p> | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สถาบันการพัฒนาร่วมกัน |

| ชื่อโครงการ                                 | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ                 | หน่วยงานรับผิดชอบ   |
|---|---|--|---|-----------------------------------|---|
|   |   |  | ๔. จัดเวทีนำเสนอโครงการ/<br>กิจกรรมเพื่อขอรับเงิน<br>สนับสนุนจากกองทุนฯ   |                                   |   |
| ๖. พัฒนาระบบมาตรฐานความ<br>เชี่ยวชาญในอาชีพ | ๑. พัฒนาระบบความ<br>เชี่ยวชาญในงานอาชีพของ<br>กรมฯ<br>๒. สร้างบุคลากรกรมฯ ให้<br>เป็นผู้มีสมรรถนะสูง<br>๓. สร้างเครือข่ายผู้มี<br>สมรรถนะสูงในงานพัฒนา<br>ชุมชน | ๑. กรมการพัฒนาชุมชนมีบุคลากร<br>ที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นที่<br>ยอมรับในระดับประเทศ<br>๒. มีระบบการจัดการองค์ความรู้ที่<br>ได้จากการสังสมประสบการณ์ของ<br>บุคลากร | ๑. กำหนดคุณลักษณะที่<br>แสดงออกถึงความ<br>เชี่ยวชาญของบุคลากร<br>๒. กำหนดกระบวนการ<br>รับรองความเชี่ยวชาญใน<br>งานอาชีพ<br>๓. กำหนดคณะกรรมการ<br>และวิธีการในการคัดเลือก<br>ตามมาตรฐานความ<br>เชี่ยวชาญ | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | กลุ่มงาน<br>วางแผน<br>อัตรากำลัง<br>กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |

**มิติที่ ๓**

**ประเด็นกลยุทธ์**

**เป้าประสงค์**

**ตัวชี้วัด**

**ค่าเป้าหมาย**

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๖ สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๔ มีแผนงาน มาตรการในการลดอัตราการโอนและลาออกของบุคลากร

๓.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ขอลโอน และลาออก

ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อปี

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม                                  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|--|--|--|-----------------------------|-------------------|
| ๑. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ขอลโอน และลาออก      | เพื่อค้นหาสาเหตุและแนวทางการลดจำนวนบุคลากรที่ขอลโอน และลาออก | ผลสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ขอลโอน และลาออก | <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดกรอบแบบสำรวจ</li> <li>- ออกแบบเครื่องมือ</li> <li>- ทดสอบเครื่องมือ</li> <li>- ติดตั้งผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- ดำเนินการสำรวจผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น</li> </ul> | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. การจัดทำมาตรการในการลดอัตราการโอน และลาออกของบุคลากร | เพื่อจัดทำมาตรการในการลดจำนวนการโอน และลาออกของบุคลากร       | แผนการลดจำนวนการโอน และลาออกของบุคลากร         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ขอลโอน และลาออกมาวิเคราะห์ และจัดทำมาตรการการลดอัตราการโอน และลาออกของบุคลากร</li> <li>- จัดทำแผนการลดอัตราการโอน และลาออกของบุคลากร</li> </ul>                 | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กองการเจ้าหน้าที่ |

## มิติที่ ๔

## ประเด็นกลยุทธ์

## เป้าประสงค์

## ตัวชี้วัด

## ค่าเป้าหมาย

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๔.๑ มีกลไกการตรวจสอบกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๑.๑ จำนวนข้อร้องเรียนในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มีข้อร้องเรียน

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ             | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|--|--|--|--|-----------------------------------|-----------------------|
| ๑. ระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักความโปร่งใส | หน่วยงานในสังกัด<br>กรมการพัฒน<br>ชุมชนมีการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล<br>เป็นไปตามหลัก<br>ธรรมาภิบาล | ๑. กำหนดแนวทางการดำเนินงาน<br>แจ้งแนวทาง วิธีการดำเนินงานให้<br>ทุกหน่วยงานทราบ<br>๒. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมิน<br>คุณธรรมและความโปร่งใสในการ<br>ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร<br>บุคคล<br>๓. ตั้งคณะกรรมการติดตามและ<br>ประเมินผล<br>๔. คัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการ<br>ดำเนินงานดีเด่น | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |

**มิติที่ ๔****ประเด็นกลยุทธ์****เป้าประสงค์**

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือในการยกระดับการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๔.๒ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น และพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ

**ตัวชี้วัด**

๔.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน

**ค่าเป้าหมาย**

ร้อยละ ๘๐

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ                           |
|--|--|--|--|-----------------------------|---|
| ๑. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านผู้นำองค์กร) กรมการพัฒนาชุมชน | ๑. เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านผู้นำองค์กร) กรมการพัฒนาชุมชน<br>๒. เพื่อใช้ผลการสำรวจในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายแก่ผู้บริหาร | ๑. ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านผู้นำองค์กร) กรมการพัฒนาชุมชน<br>๒. ข้อเสนอเชิงนโยบาย | ๑. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ<br>๒. ติดตั้งผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่<br>๓. ดำเนินการสำรวจ<br>๔. วิเคราะห์ สรุปผล<br>๕. เสนอผู้บริหาร | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

**มิติที่ ๔****ประเด็นกลยุทธ์****เป้าประสงค์**

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้มีอุดมการณ์และยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

๔.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

**ตัวชี้วัด**

๔.๓.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

**ค่าเป้าหมาย**

ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๖

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ             | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|--|--|---|--|-----------------------------------|-----------------------|
| ๑. โครงการพัฒนา<br>ชุมชนใสสะอาด  | ๑. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัด<br>มีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลัก<br>ความโปร่งใส<br>๒. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม<br>ให้แก่บุคลากรกรมฯ มีพฤติกรรมที่<br>เหมาะสมตามจรรยาข้าราชการ<br>๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือและ<br>ปฏิบัติตนในอันที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่<br>ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค<br>และเป็นธรรม | หน่วยงานในสังกัด<br>กรมการพัฒนา<br>ชุมชนดำเนินการ<br>ตามแนวทาง<br>พัฒนาชุมชนใส<br>สะอาด ทุก<br>หน่วยงาน | ๑. กำหนดแนวทางการดำเนินงาน<br>แจ้งแนวทาง วิธีการดำเนินงานให้<br>ทุกหน่วยงานทราบ<br>๒. ตั้งคณะกรรมการติดตามและ<br>ประเมินผล<br>๓. คัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการ<br>ดำเนินงานดีเด่น | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | กองการ<br>เจ้าหน้าที่ |
| ๒. โครงการเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพการ<br>ควบคุมภายในและ<br>การบริหารความเสี่ยง<br>ด้านการเงิน การคลัง<br>และการพัสดุ | ๑. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้<br>กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัดวางระบบการ<br>ควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ และรายงานการ<br>ประเมินผลการควบคุมภายในอย่าง<br>ถูกต้อง  | ลดความเสี่ยงใน<br>การปฏิบัติงานนอก<br>ระเบียบ   | ๑. รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล<br>ข้อเสนอแนะจากรายงานการ<br>ประเมินผลการควบคุมภายใน<br>๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน<br>และบริหารความเสี่ยง      | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | กองคลัง               |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ     |
|--|---|--|--|-----------------------------|---------------------------|
|  | ๒. ป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย   |  | ๓. ติดตาม ประเมินผล  |                             |                           |
| ๓. การรวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ  | เพื่อสร้างการรับรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้บุคลากรกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจทราบโดยทั่วกัน                | จำนวนเอกสารวิชาการด้านกฎหมาย สำหรับให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ | ๑. รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ<br>๒. จัดทำเอกสารวิชาการด้านกฎหมาย สำหรับให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ<br>๓. สร้างการรับรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจผ่านทางช่องทางต่าง ๆ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กองนิติการ                |
| ๔. สร้างและพัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานคดี กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ | เพื่อสร้างและพัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานคดีกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ   | กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานคดี                         | พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานคดี จำนวน ๑ ระบบ   | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กองนิติการ                |
| ๕. เสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ                     | ๑. เพื่อสนับสนุนหน่วยงานเสริมสร้างจริยธรรมแก่ข้าราชการในสังกัด<br>๒. เพื่อสร้างเครือข่ายส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ | ข้าราชการมีค่านิยมในการทำงานตามหลักจรรยาบรรณที่ดี                                | ๑. แต่งหน่วยงานจัดทำแผนส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม<br>๒. สนับสนุนงบประมาณให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผน<br>๓. ติดตาม ประเมินผล   | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมฯ |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                      | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                      |
|---|--|--|---|--|--|
| <p>๖. การคัดเลือก<br/>ข้าราชการต้นแบบด้าน<br/>จริยธรรม (The Icon)</p> | <p>๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ<br/>ต้นแบบด้านจริยธรรม (The Icon)<br/>๒. เพื่อสร้างข้าราชการต้นแบบด้าน<br/>จริยธรรม (The Icon)<br/>๓. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการ พนักงาน<br/>ราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมการ<br/>พัฒนาชุมชนประพฤตินและปฏิบัติ<br/>หน้าที่ราชการตามหลักมาตรฐานทาง<br/>จริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ<br/>พลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม<br/>ข้าราชการกรมการพัฒนชุมชน พ.ศ.<br/>๒๕๖๔</p> | <p>จำนวนข้าราชการ<br/>ต้นแบบด้าน<br/>จริยธรรม (The<br/>Icon)</p> | <p>๑. กำหนดแนวทางการพิจารณา<br/>หลักเกณฑ์ การคัดเลือกข้าราชการ<br/>ต้นแบบด้านจริยธรรม<br/>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา<br/>คัดเลือกข้าราชการต้นแบบด้าน<br/>จริยธรรมฯ<br/>๓. จังหวัดและหน่วยงานในสังกัด<br/>ส่วนกลาง เสนอรายชื่อข้าราชการ<br/>๔. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก<br/>ข้าราชการต้นแบบด้านจริยธรรมฯ<br/>๕. ประกาศผลการพิจารณาคัดเลือก<br/>และเชิดชูเกียรติ</p> | <p>ปีงบประมาณ<br/>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br/>๒๕๗๐</p> | <p>กลุ่มงาน<br/>คุ้มครอง<br/>จริยธรรมฯ</p> |

**มิติที่ ๔**

**ประเด็นกลยุทธ์**

**เป้าประสงค์**

**ตัวชี้วัด**

**ค่าเป้าหมาย**

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้มีอุดมการณ์และยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

๔.๔ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการส่งเสริมค่านิยมองค์กร

๔.๔.๑ มีการจัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมองค์กรกรมการพัฒนาชุมชน

แผนการส่งเสริมค่านิยมองค์กรกรมการพัฒนาชุมชน

| ชื่อโครงการ                            | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ        |
|--|---|--|---|-----------------------------|------------------------------|
| ๑. สร้างค่านิยมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล | เพื่อส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและหน่วยงานในการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร | มีบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบในการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร | ๑. ทำสื่อประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร<br>๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานฯ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทางในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล<br>หน่วยงานต้นแบบ<br>๓. ดำเนินการคัดเลือก และมอบรางวัลให้บุคคลและหน่วยงานส่งเสริมค่านิยมต้นแบบ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กลุ่มพัฒนา<br>ระบบ<br>บริหาร |

**มิติที่ ๕**

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

**ประเด็นกลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับระบบ และเสริมสร้างกลไก/เครื่องมือที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

**เป้าประสงค์**

๕.๑ มีการทบทวนและปรับปรุง ลดขั้นตอน กระบวนการที่ไม่จำเป็น/ซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพและลดปริมาณงาน

**ตัวชี้วัด**

๕.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อภารกิจและลักษณะงานพัฒนาชุมชน

**ค่าเป้าหมาย**

ร้อยละ ๘๐

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|--|---|---|---|-----------------------------|-----------------------|
| ๑. ออกแบบ พัฒนาระบบ และวิธีการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทุกระดับ        | เพื่อออกแบบ พัฒนาระบบ และวิธีการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ | มีระบบ/รูปแบบการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน                        | ๑. จัดตั้ง คณะทำงานออกแบบ พัฒนาระบบ และวิธีการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทุกระดับ<br>๒. ร่วมกันออกแบบ พัฒนาระบบ และวิธีการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทุกระดับ<br>๓. จัดทำสรุปวิธีการทำงานในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | ทุกหน่วย              |
| ๒. สร้างทีมที่ปรึกษาการพัฒนาชุมชนรองรับการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ | เพื่อสร้างทีมที่ปรึกษาการพัฒนาชุมชนรองรับการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่    | รายชื่อทีมที่ปรึกษาการพัฒนาชุมชนรองรับการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ | ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) ทีมที่ปรึกษาการพัฒนาชุมชนรองรับการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่<br>๒. จัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมที่ปรึกษาฯ<br>๓. จัดทำประกาศรายชื่อทีมที่ปรึกษาฯ  | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กองการเจ้าหน้าที่     |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ                  | หน่วยงานรับผิดชอบ        |
|---|--|--|--|------------------------------------|--------------------------|
| <p>๓. การพัฒนาระบบงานสร้างคู่มือในการใช้งานเครื่องมือการทำงาน (Dropbox , Cloud , paperless) (กจ.)</p> | <p>เพื่อจัดทำคู่มือในการใช้งานเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน</p> | <p>คู่มือในการใช้งานเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน</p> | <p>๑. รวบรวมแนวทางการใช้งานเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน<br/>๒. สรุปแนวทางการใช้งานเครื่องมือในรูปแบบ Infographic<br/>๓. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์</p>  | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> | <p>กองการเจ้าหน้าที่</p> |
| <p>๔. ปรับปรุงกระบวนการ/ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน</p>  | <p>เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน/ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน</p>                 | <p>ลดกระบวนการ/ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนที่มีความซ้ำซ้อน</p>    | <p>๑. จัดตั้งคณะทำงานปรับปรุงกระบวนการ/ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน<br/>๒. รวบรวมงาน/ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน ที่มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยดำเนินการ<br/>๓. จัดกลุ่มงาน/ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อประเมินความซ้ำซ้อนของภารกิจ<br/>๔. สรุปกระบวนการที่สำคัญในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> | <p>ทุกหน่วย</p>          |

**มิติที่ ๕****ประเด็นกลยุทธ์**

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับระบบ และเสริมสร้างกลไก/เครื่องมือที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

**เป้าประสงค์**

๕.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับกรมการพัฒนาชุมชน

**ตัวชี้วัด**

๕.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน/โครงการ

**ค่าเป้าหมาย**

ร้อยละ ๘๐

| ชื่อโครงการ               | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม                                 | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา                          | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ   |
|---------------------------|---|---|--|-----------------------------------|---|
| ๑. Smart & Excellence พช. | เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีที่รองรับการจัดการองค์กรในปัจจุบัน | มีเทคโนโลยีที่รองรับการจัดการองค์กรในปัจจุบัน | พัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย<br>เพื่อการจัดการองค์กรยุค<br>ใหม่ ๔ เทคโนโลยี ดังนี้<br>๑. สำนักงานที่ไร้เอกสาร<br>อย่างสมบูรณ์<br>๒. ระบบบริการออนไลน์เพื่อ<br>การเพิ่มความสะดวกการ<br>บริการแก่ประชาชน<br>๓. ระบบบริหารเพื่อลด<br>ต้นทุนการดำเนินงาน<br>๔. เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการ<br>สื่อสารและประชาสัมพันธ์<br>การพัฒนาชุมชน | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | ศูนย์<br>สารสนเทศ<br>เพื่อการ<br>พัฒนา<br>ชุมชน /<br>สำนักงาน<br>เลขาธิการ<br>กรม |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา                           | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                   |
|---|--|--|--|------------------------------------|---|
| <p>๒. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ให้ทันสมัย สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่</p> | <p>เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของกรมการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องสถานการณ์และรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน</p> | <p>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสนับสนุนงานพัฒนาชุมชน</p> | <p>๑. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อรองรับการทำงานแบบปกติใหม่ (New Normal)<br/>           ๒. พัฒนาระบบควบคุมการประชุมทางไกล ระดับภูมิภาค<br/>           ๓. สร้างระบบการประชุมทางไกลระดับจังหวัด<br/>           ๔. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการประชุมทางไกลด้วยอุปกรณ์ Smart Phone<br/>           ๕. พัฒนาระบบสำรองข้อมูลเว็บไซต์เพื่อรองรับภารกิจงานของสพจ./อำเภอ<br/>           ๖. พัฒนาระบบประชุมทางไกลในการประชุมผู้บริหารกรม<br/>           ๗. เช่าวงจรสื่อสารสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ๔ ระดับ<br/>           ๘. ปรับปรุงระบบเครือข่ายไร้สาย (Wifi)</p> | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> | <p>ศูนย์สารสนเทศ เพื่อการพัฒนาชุมชน</p> |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา                           | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                            |
|--|--|---|---|------------------------------------|--|
| <p>๓. พัฒนาและบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความมั่นคงปลอดภัยตามมาตรฐานสากล</p> | <p>เพื่อพัฒนาและบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความมั่นคงปลอดภัยตามมาตรฐานสากล</p> | <p>มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความมั่นคงปลอดภัยตามมาตรฐานสากล</p>                                   | <p>๑. พัฒนาโครงสร้างด้านความมั่นคงปลอดภัยเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p> <p>๒. บำรุงรักษาระบบเครือข่ายและความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. บำรุงรักษาระบบประชุมทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต (Conference)</p> <p>๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามแนวทางมาตรฐานสากล</p> <p>๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายและความปลอดภัยของสพจ.</p> | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> | <p>ศูนย์สารสนเทศ<br/>เพื่อการพัฒนา<br/>ชุมชน</p> |
| <p>๔. การสร้างและบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนและพื้นที่สาธารณะบนระบบดิจิทัล</p>           | <p>เพื่อสร้างและบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนและพื้นที่สาธารณะบนระบบดิจิทัล</p>              | <p>๑. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้าราชการกรมการ<br/>พัฒนาชุมชน</p> | <p>๑. พัฒนารูปแบบเว็บไซต์เพื่อรองรับการให้บริการข้อมูล</p> <p>๒. พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลสื่อสารของสังคม</p>  | <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> | <p>ศูนย์สารสนเทศ<br/>เพื่อการพัฒนา<br/>ชุมชน</p> |

| ชื่อโครงการ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|-------------|--------------|---|---|----------|-----------------------|
|             |              | ๒. ระดับความสำเร็จในการ<br>สร้างระบบนิเทศการพัฒน<br>ชุมชนบน<br>โลกดิจิทัล | ออนไลน์และความคิดเห็นใน<br>สังคมออนไลน์ (Social<br>Listening) |          |                       |

**มิติที่ ๕****ประเด็นกลยุทธ์**

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับระบบ และเสริมสร้างกลไก/เครื่องมือที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

**เป้าประสงค์**

๕.๓ มีระบบ/ช่องทางการสื่อสาร สร้างภาพลักษณ์ และการให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย

**ตัวชี้วัด**

๕.๓.๑ ร้อยละของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

**ค่าเป้าหมาย**

ร้อยละ ๘๐

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ    |
|---|---|--|---|-----------------------------|----------------------|
| ๑. การสำรวจภาพลักษณ์องค์กรในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ | ๑. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ<br>๒. เพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ | ๑. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ<br>๒. ดำเนินการสำรวจ<br>๓. วิเคราะห์ สรุปผล<br>๔. เสนอผู้บริหาร   | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สำนักงานเลขาธิการกรม |
| ๒. สร้างภาพลักษณ์กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจด้วยการประชาสัมพันธ์   | เพื่อสร้างภาพลักษณ์กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจด้วยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งาน/ภารกิจกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ  | ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ | ๑. การสร้างภาพลักษณ์กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์<br>๒. การสร้างภาพลักษณ์กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สำนักงานเลขาธิการกรม |

| ชื่อโครงการ  | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ             | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ        |
|--|---|--|--|-----------------------------------|------------------------------|
|  |   |  | ๓. การสร้างภาพลักษณ์<br>กรมการพัฒนาชุมชนด้วย<br>การประชาสัมพันธ์งาน<br>พัฒนาชุมชนผ่านสื่อ<br>ออนไลน์   |                                   |                              |
| ๓. พัฒนาระบบ<br>บริการประชาชน<br>และเสริมสร้าง<br>ภาพลักษณ์องค์กร                      | เพื่อพัฒนาระบบบริการ<br>ประชาชนและเสริมสร้าง<br>ภาพลักษณ์องค์กร                                   | ผลสำรวจความพึงพอใจของ<br>ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน<br>เสียต่อข้าราชการกรมการพัฒนา<br>ชุมชน       | ๑. สำรวจความต้องการและ<br>พฤติกรรมการรับบริการของ<br>ประชาชน<br>๒. ออกแบบ/พัฒนาระบบ<br>การให้บริการแก่ประชาชน<br>๓. พัฒนาระบบบริการ<br>ประชาชน<br>๔. ประเมินผลความพึงพอใจ<br>ในการใช้งานระบบของ<br>ประชาชน | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | สำนักงาน<br>เลขานุการ<br>กรม |
| ๔. สร้างและพัฒนา<br>บุคลากรและ<br>เครือข่ายด้านความ<br>เชี่ยวชาญในการ<br>ประชาสัมพันธ์ | เพื่อสร้างและพัฒนาความ<br>เชี่ยวชาญของบุคลากรในการ<br>เป็นนักสื่อสารประชาสัมพันธ์บน<br>สื่อต่าง ๆ | จำนวนบุคลากรที่ผ่านเข้าร่วม<br>อบรมและพัฒนาสมรรถนะ<br>ในการเป็นนักสื่อสาร<br>ประชาสัมพันธ์บนสื่อต่าง ๆ | ๑. สำรวจความต้องการของ<br>กลุ่มเป้าหมายในการ<br>ฝึกอบรม<br>๒. ออกแบบ/พัฒนา<br>หลักสูตร<br>๓. ดำเนินการฝึกอบรม<br>๔. ประเมินผลการฝึกอบรม  | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๖ –<br>๒๕๗๐ | สำนักงาน<br>เลขานุการ<br>กรม |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>มิติที่ ๕</b>      | คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน   |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน<br>กลยุทธ์ที่ ๖ สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อการพัฒนาชุมชน   |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๕.๔ บุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี<br>๕.๕ มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๕.๔.๑ ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมฯ   |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | ร้อยละ ๘๐   |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ                           |
|---|--|---|---|-----------------------------|---|
| ๑. แผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันภายในหน่วยงาน | ๑. เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมฯ โดยสามารถจำแนกตามกลุ่มประเภทตำแหน่งของข้าราชการ และพื้นที่ปฏิบัติงาน<br>๒. เพื่อกำหนดแผนเสริมสร้างความผูกพันที่สอดคล้องกับปัจจัย<br>๓. เพื่อขับเคลื่อนโครงการกิจกรรมตามแผนฯ<br>๔. เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น | ๑. ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑. ประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความผูกพัน เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน<br>๒. กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน<br>๓. ติดตามการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมตามแผน<br>๔. การประเมินผลความผูกพันฯ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ |

| ชื่อโครงการ                           | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม  | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|---------------------------------------|--|--|---|-----------------------------|-----------------------|
| ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมฯ | ๑. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีผลการทำงานดีเด่น<br>๒. เพื่อให้ข้าราชการมีองค์ความรู้ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน<br>๓. เพื่อส่งเสริมความรัก ความสามัคคี และสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร | ระดับความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | ๑. สํารวจข้อมูลข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นทุกประเภท<br>๒. กำหนดกรอบแนวทางดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต<br>จัดทำโครงการ โดยสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงาน ก.พ. | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สำนักงานเลขาธิการกรม  |

**มติที่ ๕**

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

**ประเด็นกลยุทธ์**

พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (กลยุทธ์ที่ ๕)

**เป้าประสงค์**

๕.๔ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**ตัวชี้วัด**

๕.๔.๒ มีการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคลากร

**ค่าเป้าหมาย**

ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม/ปี

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์  | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ           | หน่วยงานรับผิดชอบ                            |
|---|---|---|---|-----------------------------|--|
| ๑. เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตกับการทำงานที่เป็นสุข | ๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ เพื่อจะได้สามารถนำไปปรับใช้ และถ่ายทอดกับเพื่อร่วมงานและผู้สนใจต่อไป<br>๒. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติข้าราชการกรมฯทุกระดับที่มีผลการทำงานดีเด่น เป็นที่ยอมรับของประชาชน<br>๓. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม เป็นแบบอย่างในการทำงานของข้าราชการได้ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่จากเพื่อนร่วมงาน และพื้นที่ปฏิบัติงานจริง<br>๒. ผู้เข้าร่วมโครงการได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม<br>๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย | ๑ เตรียมการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ โดยพิจารณาจากข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะครบเกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๕<br>ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี ๒๕๖๕ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น (ครุฑทองคำ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้าราชการที่ปฏิบัติราชการครบ ๒๕ ปี<br>๒. ประสานการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมในด้านงบประมาณ สถานที่ ดำเนินโครงการ และผู้ประสานงานโครงการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด<br>๓. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานตามโครงการ และขออนุมัติโครงการ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | กลุ่มงานทะเบียนประวัติฯ<br>กองการเจ้าหน้าที่ |

| ชื่อโครงการ | วัตถุประสงค์ | ผลผลิตรูปธรรม | งาน/กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ |
|-------------|--------------|---------------|--|-----------------------|-----------------------|
|             |              |               | ๔. ประสานผู้เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มเป้าหมายในด้านสถานที่ดำเนินงาน พาหนะในการเดินทาง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง<br>๕. จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการฯ<br>๖. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการฯ |                       |                       |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>มิตินี้ ๕</b>      | คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน  |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์</b> | พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (กลยุทธ์ที่ ๕)  |
| <b>เป้าประสงค์</b>    | ๕.๔ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี |
| <b>ตัวชี้วัด</b>      | ๕.๔.๓ ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด  |
| <b>ค่าเป้าหมาย</b>    | ร้อยละ ๘๐  |

| ชื่อโครงการ   | วัตถุประสงค์   | ผลผลิตรูปธรรม   | งาน/กิจกรรม   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ       | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบ                            |
|---|--|---|---|-----------------------------|--|
| ๑. วางระบบการจัดสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ในการทำงาน | ๑. เพื่อให้ข้าราชการได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในด้านสวัสดิการ และมีสิทธิ สวัสดิการที่พึงได้รับ เช่น ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น<br>๒. จัดสวัสดิการอื่นที่เอื้อต่อการทำงาน และการดำรงชีวิตของบุคลากร ตามสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน | ๑. มีการสื่อสารข้อมูล ด้านสิทธิ ประโยชน์ และสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ผ่านช่องทางต่างๆ<br>๒. ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์ จากสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างเหมาะสม | ๑. จัดประชุม วิเคราะห์ ทบทวนสวัสดิการที่จำเป็นต้ององค์กร<br>๒. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการทั้งในส่วนสวัสดิการตามระเบียบและสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากกฎหมายกำหนด เพื่อเสนอผู้บริหาร<br>๓. สื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการที่บุคลากรพึงได้รับผ่านช่องทางต่างๆ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ | สำนักงานเลขานุการกรม, กองการเจ้าหน้าที่, กองคลัง |

## คณะผู้จัดทำ

## ที่ปรึกษา

|                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| นายอรรษิษฐ์ สัมพันธรัตน์ | อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน       |
| นายวิฑูรย์ นวลนุกูล      | รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน    |
| นายนพรัตน์ อารงทรัพย์    | ผู้ตรวจราชการกรม             |
| นายเกียรติปรีชา ฉายาศรี  | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |

## ผู้จัดทำ

|  |                                      |                                     |
|--|--------------------------------------|-------------------------------------|
| ผู้แทนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ๗๖ จังหวัด           |                                      |                                     |
| ผู้แทนสำนักตรวจราชการ                                |                                      |                                     |
| ผู้แทนสำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน |                                      |                                     |
| ผู้แทนสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน            |                                      |                                     |
| ผู้แทนสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน               |                                      |                                     |
| ผู้แทนศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน                |                                      |                                     |
| ผู้แทนสถาบันการพัฒนาชุมชน                            |                                      |                                     |
| ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่                              |                                      |                                     |
| ผู้แทนกองแผนงาน                                      |                                      |                                     |
| ผู้แทนกองคลัง  |                                      |                                     |
| ผู้แทนสำนักงานเลขานุการกรม                           |                                      |                                     |
| ผู้แทนกองนิติการ                                     |                                      |                                     |
| ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                           |                                      |                                     |
| ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน                              |                                      |                                     |
| ผู้แทนกลุ่มงานจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน      |                                      |                                     |
| นายชลิต นพรัตน์                                      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             |                                     |
|  | รักษาราชการแทนพัฒนาการอำเภอบ้านโพธิ์ | สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา |
| นายสุขุม ธรรมประทีป                                  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             | กองการเจ้าหน้าที่                   |
| นางสาวสุพัตรา วันนุ                                  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             | กองการเจ้าหน้าที่                   |
| นายฉัตริน สุวรรณหงส์                                 | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             | กองการเจ้าหน้าที่                   |
| นายวิษณุพัฒน์ ยะเสม                                  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             | กองการเจ้าหน้าที่                   |
| นางสาวชาลินี จันทรากุล                               | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ     | กองการเจ้าหน้าที่                   |

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน  
 ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี  
 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐  
 โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๗๘ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔ - ๕



**กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน**