

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมการพัฒนาชุมชน

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล นายอรรษิษฐ์ สัมพันธ์รัตน์

ตำแหน่ง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

วันที่ ๑๐ / ก.พ. / ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวชาลิณี จันทรากุล

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 021416178 / 021438914-5

มือถือ 0858977930

อีเมล hrcddplan@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2565

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [25-แผนยุทธ... .pdf](#)

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน	แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไว้รับรองการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
ประเด็นที่ 2	เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลบุคคล และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	สารสนเทศพร้อมสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา
ประเด็นที่ 3	บุคลากรมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร	บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคมีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับกรมการพัฒนาชุมชน

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		✓			
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		✓			
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา			✓		
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน			✓		
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น		✓			
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)			✓		
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร			✓		

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		✓			
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา			✓		
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

การประเมินบุคคล ผลงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผ่านระบบ Zoom Cloud Meetings

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ปรับปรุงแบบการประเมินบุคคล ผลงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ในการคัดเลือกบุคคล

เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงาน

ประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผ่านระบบ Zoom Cloud

Meetings เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

โดยมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดสถานที่ดำเนินการประเมินบุคคล ผลงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยเป็น

สถานที่ที่สามารถรองรับการใช้งานระบบ Zoom Cloud Meetings มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์พร้อมและเพียงพอ ต่อจำนวนผู้เข้าสัมภาษณ์ โดยส่วนกลางได้ทำการแบ่งห้องการสัมภาษณ์ออกเป็นจำนวน 4 ห้อง และจัดให้มีกรรมการสัมภาษณ์และเจ้าหน้าที่

ประจำอยู่ในแต่ละห้อง โดยจัดลำดับคิวการสัมภาษณ์ให้ผู้เข้าสัมภาษณ์ในแต่ละจังหวัดสามารถเข้าห้องสัมภาษณ์โดยการควบคุมระบบ

จากส่วนกลาง โดยดำเนินการสอบเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564 เวลา 09.00 - 12.00 น. ณ สนามสอบส่วนภูมิภาคที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำหนดทั่วประเทศ

นวัตกรรมดังกล่าว นอกจากจะช่วยลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้แล้ว ยังสามารถยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยลดต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปยังสนามสอบของผู้เข้าสัมภาษณ์

และคณะกรรมการ ลดระยะเวลาในการเดินทางของผู้เข้าสอบ จำนวน 157 ราย จากทั่วประเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยหลังจากสอบเสร็จ ผู้เข้าสอบสามารถกลับไปปฏิบัติงานต่อได้ ไม่เสียเวลาวันทำงาน

25. โปรรูปผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น จำนวน 17 ตำแหน่ง ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2565 เห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ จากประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 17 ตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

- 1) สังกัดกลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์
- 2) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 3) สังกัดวิทยาลัยการพัฒนาชุมชน
- 4) สังกัดศูนย์วิทยบริการ

ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ

- 5) สังกัดกลุ่มงานจัดการความรู้
- 6) สังกัดกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
- 7) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก
- 8) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี
- 9) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา
- 10) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี
- 11) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี
- 12) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี
- 13) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง
- 14) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก
- 15) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี
- 16) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช
- 17) สังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา

นอกจากนั้น กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีคำสั่ง ที่ 1548/2565 เรื่อง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2565 อนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 23 ตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ

สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

- 1) สังกัดกลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์
- 2) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน
- 3) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชน
- 4) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชน
- 5) สังกัดกลุ่มงานพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ
- 6) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน

สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

- 7) สังกัดกลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์
- 8) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 9) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมผู้ประกอบการและวิสาหกิจชุมชน
- 10) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน
- 11) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมการตลาด

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน

- 12) สังกัดกลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์
- 13) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน
- 14) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาทุนชุมชน

- 15) สังกัดกลุ่มงานเสริมสร้างธรรมาภิบาลทุนชุมชน
- 16) สังกัดกลุ่มงานพัฒนาทุนชุมชนตามแนวพระราชดำริ
ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน
- 17) สังกัดกลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์
- 18) สังกัดกลุ่มงานเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากข้อมูล
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองการเจ้าหน้าที่
- 19) สังกัดกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง
- 20) สังกัดกลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล
- 21) สังกัดกลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง
- 22) สังกัดกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสารสนเทศ
ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ
กองการเจ้าหน้าที่
- 23) สังกัดกลุ่มงานวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

26. โปรรตระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562 กำหนดให้ทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามอัตราส่วนที่กำหนด และให้ส่วนราชการทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงานงบประมาณตามหนังสือสำนักงานงบประมาณ ที่ นร 0730/11935 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2562 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการดำเนินการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) พบว่าสำนักงานงบประมาณ ไม่อนุมัติให้ส่วนราชการ ดำเนินการจ้างพนักงานราชการตามอัตราที่สำนักงาน ก.พ. แจ่งกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ส่งผลกระทบให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ไม่สามารถบริหาร ตำแหน่งทดแทนจากการยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	176	96.17
รับโอน	6	3.28
บรรจุกลับ	1	0.55
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	183	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	152	37.91
ให้โอน	78	19.45
เกษียณอายุ	163	40.65
เสียชีวิต	8	2
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	401	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	24	0

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทธิวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทธิวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	34
2. พนักงานราชการ	2
รวม	36

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	37,634,729.92
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	6,536
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	5,758.07
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	206,687,978.90
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	294,390
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	702.09

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติของบุคลากรตามโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป ซึ่งกำลังเข้าสู่ “สังคมสูงอายุ” ก่อให้เกิดความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุข้าราชการ โดยข้าราชการช่วงอายุ 60 ปี ลง ถึง 45 ปี ททยอยเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ในขณะที่กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่จนถึงช่วงอายุ 44 ปี มีจำนวนน้อยกว่าเท่าตัว ซึ่งข้าราชการรุ่นใหม่ มีลักษณะ/รูปแบบการทำงาน รวมไปถึงค่านิยมในการทำงานเปลี่ยนไป กรมการพัฒนาชุมชนจึงต้องปรับรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อลดอัตราการโอน/ย้าย/ลาออกของบุคลากร (Turnover rate) และสร้างทัศนคติ ค่านิยม ให้สอดคล้องกับการทำงานพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	70
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	30
คะแนนรวม	100

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	65	5164	635
ดีมาก	0	27	297	54
ดี	0	2	13	2
พอใช้	0	0	2	1
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	91	5287	660
ดีมาก	0	4	436	38
ดี	0	1	59	3
พอใช้	0	0	3	2
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	1756	6536	26.87
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	954	6536	14.60
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	6457	6536	98.79

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5.1 ปัญหาในการสอบเปลี่ยนสายงานของข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป เนื่องจากที่ผ่านมาเมื่อข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป สอบแข่งขันเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นประเภทวิชาการได้ จะต้องรอการเรียกบรรจุเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบได้ ทำให้ข้าราชการประเภททั่วไปของกรมการพัฒนาชุมชนและส่วนราชการต่าง ๆ มักเสียโอกาสในการบรรจุแต่งตั้งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพราะเหตุที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น หมดยุติเสียก่อน ซึ่งต่างจากข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่สามารถนำผลสอบได้มาใช้ในการเปลี่ยนสายงานได้โดยไม่ต้องรอการเรียกเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบได้

5.2 ปัญหาในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามหนังสือ ว 2/2558 ไม่เอื้อให้ข้าราชการประเภททั่วไปของกรมฯ เติบโตเป็นระดับอาวุโส (O3) เนื่องจากไม่มีสายงานที่ ก.พ. กำหนด และตำแหน่งหัวหน้างาน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย) ก็เป็นประเภทวิชาการทั้งหมด จึงทำให้บรรดาข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปที่ต้องการเติบโตและใช้ความเชี่ยวชาญในงานตามความถนัดในตำแหน่งประเภททั่วไปขาดความก้าวหน้าในอาชีพที่สมควรได้รับในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความทุ่มเทเสียสละ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร

5.3 ปัญหาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ต้องใช้ในทุกหน่วยงาน เช่น อุตสาหกรรม การเงิน พศต เป็นต้น หากกรมฯ เติบโตสมัครและสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วประเทศเพื่อขึ้นบัญชีไว้เอง ก็จะต้องใช้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่และใช้เวลาในการดำเนินการมาก และหากขอใช้บัญชีจากหน่วยงานอื่น ก็ต้องใช้เวลารอค่อนข้างนานมากเช่นกัน ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งประเภทดังกล่าว เกิดความไม่คล่องตัวและไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

5.4 ปัญหาการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของแต่ละจังหวัด ใช้เวลาค่อนข้างมากกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ บางจังหวัดมีความล่าช้ามาก ส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและต่อการดำเนินการอื่น ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชนที่เชื่อมโยงกันอยู่ เช่น การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำงบประมาณประจำปี เป็นต้น

5.5 ปัญหาการดำเนินงานกลุ่มงานจริยธรรมฯ เนื่องจากได้กำหนดการจัดตั้งให้อยู่ในกองการเจ้าหน้าที่ โดยมีหัวหน้ากลุ่มเป็นรองอธิบดี ทำให้ในทางปฏิบัติก่อให้เกิดความไม่สะดวกในการดำเนินการและการบริหารจัดการในหลาย ๆ ประการ เช่น การสรรหานิติกร มาปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานนี้ ซึ่งไม่มีความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าของตำแหน่ง เป็นต้น

5.6 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562 กำหนดให้ทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามอัตราส่วนที่กำหนด และให้ส่วนราชการทำความเข้าใจกับสำนักงานประมาณตามหนังสือสำนักงานประมาณที่ นร 0730/11935 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2562 เรื่องขอความอนุเคราะห์จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) พบว่าสำนักงานประมาณ ไม่อนุมัติให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างพนักงานราชการตามอัตราที่สำนักงาน ก.พ. แจ้งกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติม เพื่อทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานไม่ต่อเนื่อง ไม่สามารถบริหารตำแหน่งทดแทนจากการยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อการวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว

5.7 แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐพิจารณากำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ โดยการพิจารณาปรับรูปแบบ ขั้นตอนวิธีการในการให้บริการประชาชน ลักษณะงาน ภารกิจของหน่วยงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงปรับรูปแบบและวิธีการบริหารงานภายในหน่วยงาน พบว่าปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ภายในกรมฯ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดังกล่าว ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับตัว และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนในการปรับระบบบริหารงานทั้งภายในกรมฯ และการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างส่วนราชการ ให้รองรับการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

6.1 เพื่อแก้ปัญหาตามข้อ 5.1 สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์เงื่อนไขเพื่อให้ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการของส่วนราชการต้นสังกัดหรือนอกสังกัดสามารถได้รับการบรรจุแต่งตั้งเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นประเภทวิชาการได้

หากส่วนราชการต้นสังกัดมีความจำเป็นและมีตำแหน่งว่างรองรับ โดยไม่ต้องรอเรียกบรรจุตามการเรียงลำดับในบัญชีผู้สอบได้ ทั้งนี้ อาจมีเงื่อนไขให้ส่วนราชการต้นสังกัดสามารถเปลี่ยนสายงานได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของตำแหน่งว่างที่มีในสายงานนั้น ๆ เป็นต้น

เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นของข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป

6.2 เพื่อแก้ปัญหาตามข้อ 5.2 สำนักงาน ก.พ. ควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสตาม ว 2/2558 ดังกล่าว ให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปมีโอกาสก้าวหน้ายิ่งขึ้น

โดยเพิ่ม โอกาสให้กับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปที่มีประสบการณ์ทำงานและสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานมาอย่างยาวนานและมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เช่น ให้ผู้ครองตำแหน่งที่อายุตัวไม่น้อยกว่า 55 ปี และอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี สามารถปรับปรุงตำแหน่งที่ครองอยู่เป็นระดับอาวุโสได้เป็นการเฉพาะตัวได้

โดยอาจนำการประเมินผลงานมาเป็นเงื่อนไขด้วยก็ได้

หรืออาจให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งโดยการเปลี่ยนสายงานเป็นประเภทวิชาการได้เป็นการเฉพาะตัว

โดยไม่ต้องนำตำแหน่งว่างมายุบเลิกแทน แล้วให้ผู้ครองตำแหน่งซึ่งมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

สามารถประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่ตนเองครองได้ เมื่อผู้ครองตำแหน่งพ้นไปก็ให้ปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทและระดับเดิม เป็นต้น หรือในกรณีที่ เป็นตำแหน่งในสายงานหลักของส่วนราชการ เช่น ในกรณีของกรมการพัฒนาชุมชน

มีตำแหน่งพัฒนากรในสายงานเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ซึ่งปฏิบัติงานรับผิดชอบในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ในลักษณะเดียวกันกับพัฒนากรในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ทุกประการ ก็อาจจะปรับปรุงหลักเกณฑ์เงื่อนไขให้สามารถเติบโตก้าวหน้า

ในอาชีพราชการได้ โดยวิธีการดังนี้

(1) กรณีพัฒนากรในสายงานเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญงาน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

ให้กรมการพัฒนาชุมชนสามารถดำเนินการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในเลขตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นครองอยู่ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นการเฉพาะตัว โดยไม่ต้องนำตำแหน่งว่างมาใช้ยุบเลิกแทน

แล้วให้จัดทำเอกสารผลงานย้อนหลัง 3 ปีและข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/

แก้ไขปัญหางานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลงานที่กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้ง มาประกอบ

การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในเลขตำแหน่งเดิม และเมื่อผู้ครองตำแหน่งพ้นไป ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและระดับตำแหน่งเดิม หรือ

(2) กรณีพัฒนากรในสายงานเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญงาน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 20 ปี

มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ให้กรมการพัฒนาชุมชนสามารถดำเนินการคัดเลือกเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/

แก้ไขปัญหางานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มาประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ในตำแหน่งที่ว่างของพัฒนากรในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

(ไม่รวมตำแหน่งว่างของพัฒนากรในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4

อำเภอของจังหวัดสงขลา) ได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวในแต่ละปี

6.3 เพื่อแก้ปัญหาตามข้อ 5.3 สำนักงาน ก.พ.

ควรจะเป็นหน่วยงานกลางในการเปิดรับสมัครและจัดสอบแข่งขันขึ้นบัญชีข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานที่จำเป็นต้องใช้และมีอยู่ในทุกส่วนราชการ เช่น สายงานเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เป็นต้น

เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ สามารถขอเข้าไปใช้ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าวได้อย่างสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว

และทันต่อความต้องการใช้ของแต่ละส่วนราชการ

และมีกำหนดกรอบระยะเวลาในการเร่งรัดให้ส่วนราชการรีบดำเนินการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

เพื่อให้ส่วนราชการอื่นสามารถนำบัญชีผู้สอบได้ไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

6.4 เพื่อแก้ปัญหาตามข้อ 5.4 สำนักงาน ก.พ.

ควรกำหนดกรอบระยะเวลาให้ทุกจังหวัดต้องพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดให้ชัดเจนแน่นอน

6.5 เพื่อแก้ปัญหาตามข้อ 5.5 สำนักงาน ก.พ. ควรกำหนดให้กลุ่มงานจริยธรรมฯ เป็นกลุ่มงานที่แยกออกมาอย่างชัดเจน

และให้มีอัตรากำลังของกลุ่มงานจริยธรรมฯ เองตามจำนวนที่เหมาะสม
เนื่องจากมีปริมาณงานและคุณภาพงานสูงขึ้นตามลำดับและเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานตามทิศทางการพัฒนาระบบบริหารราชการแนวใหม่
และการเสริมสร้างวินัยเชิงบวกที่มีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชันตามหลักธรรมาภิบาล

6.6 เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามข้อ 5.6 สำนักงาน ก.พ.

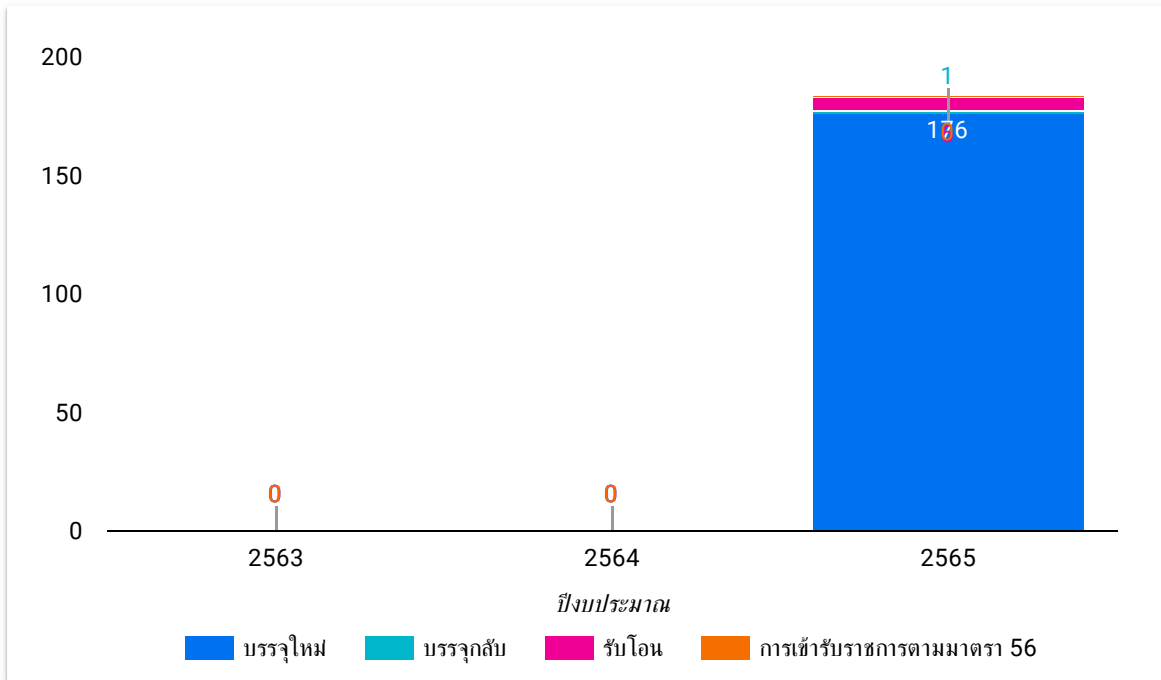
ควรทำความเข้าใจกับสำนักงานประมาณในการกำหนดวันที่สามารถดำเนินการจ้างพนักงานราชการจากการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการให้ชัดเจน เช่น เมื่อสำนักงาน ก.พ. แจ้ง

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

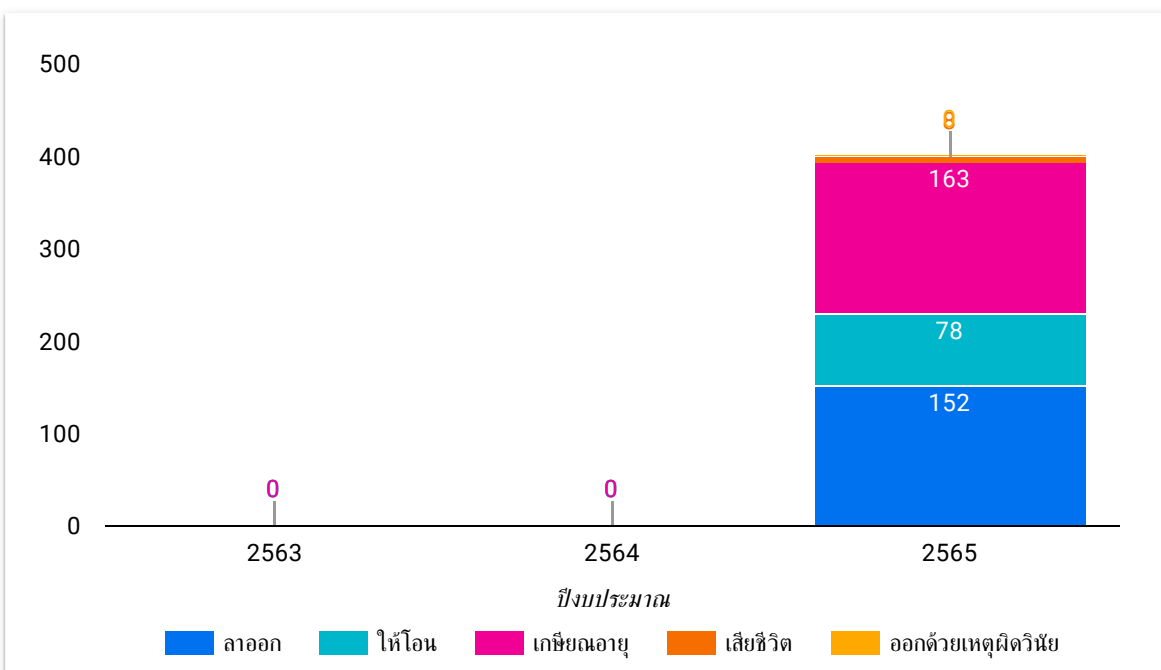
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



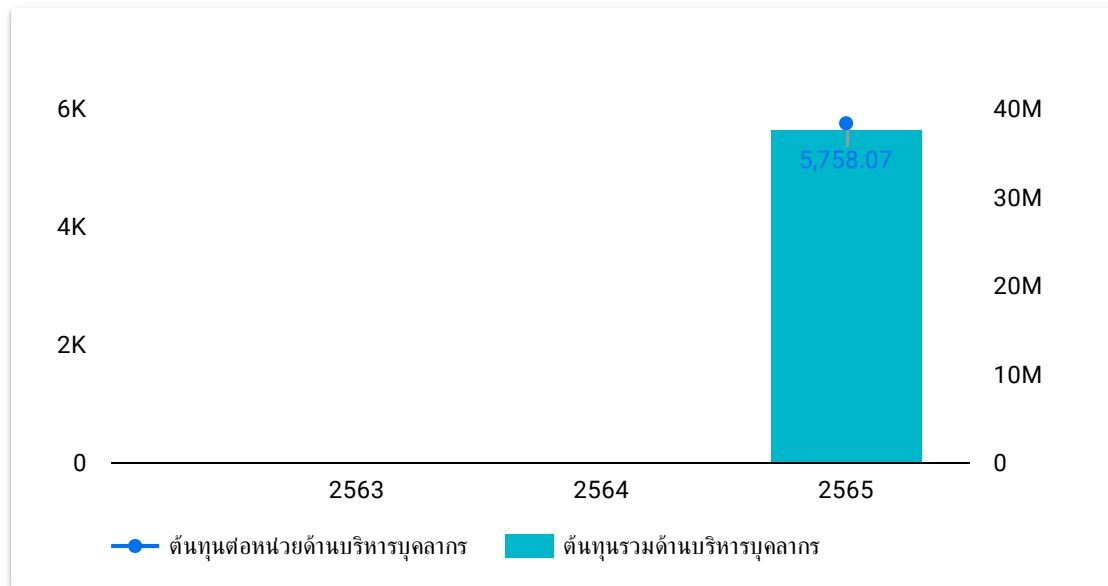
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

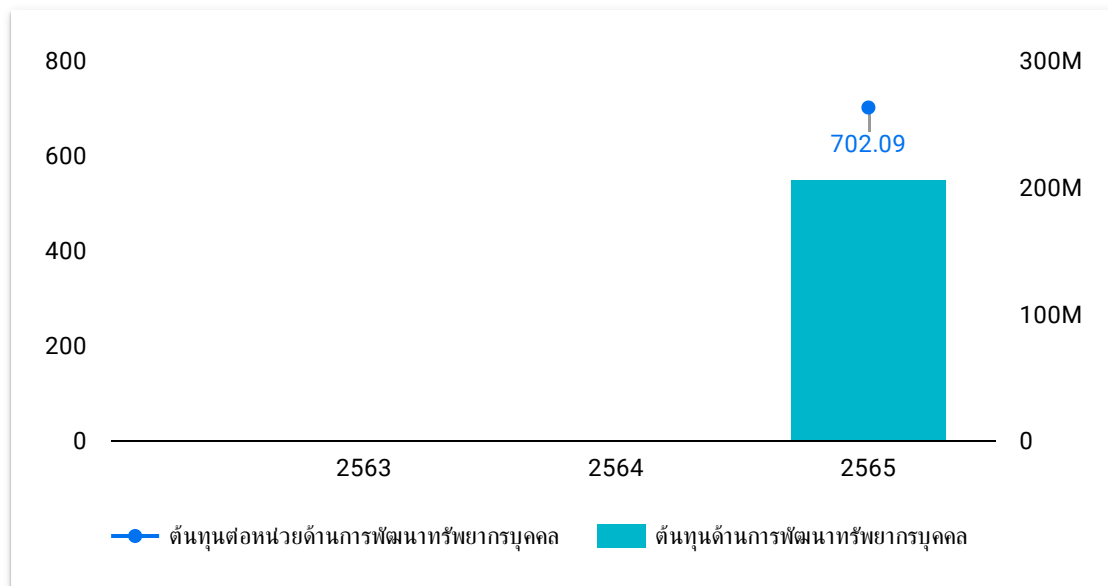
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยงานด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยงานด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

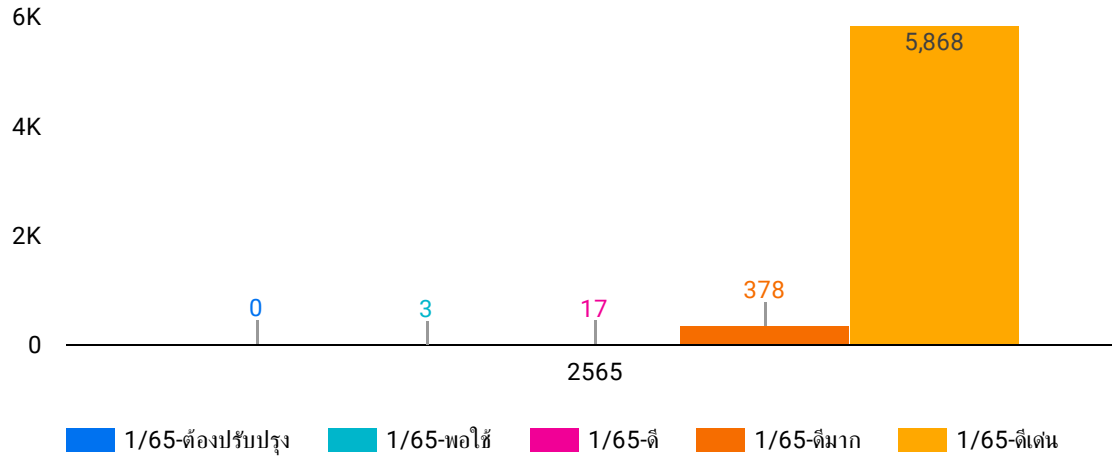


2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565