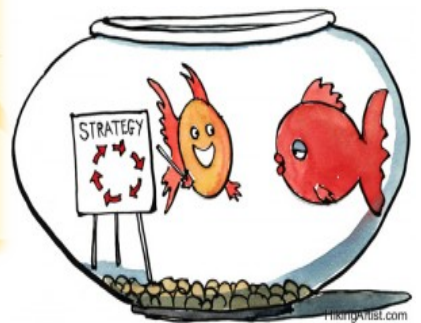


แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙



กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง โทร.๐๒-๑๔๖๖๑๙๔

ธันวาคม ๒๕๕๔

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนตามแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

ใน ๕ ปีข้างหน้ากรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้าง “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง” ภายใต้พันธกิจ ๔ ประการคือ ๑ พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน ๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน ๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ๔ พัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๕ ประเด็นคือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ ให้สัมฤทธิ์ผล กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และผูกพันกับกรมการพัฒนาชุมชน

๓ พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนากุลากร ๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์การ

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพที่ดีมีความผูกพันกับงานการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนในตำแหน่งบริหาร ๑.๒.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ ๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย ๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อ(ภาพรวม)การบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับงาน	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙

๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติคือ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้ง ในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผูกพันซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร (๒) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และ

สนับสนุนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ กรมการพัฒนาชุมชนโดยกองแผนงานได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ด้วยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ดังนั้น เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนตามแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ กรมการพัฒนาชุมชนเพื่อประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน

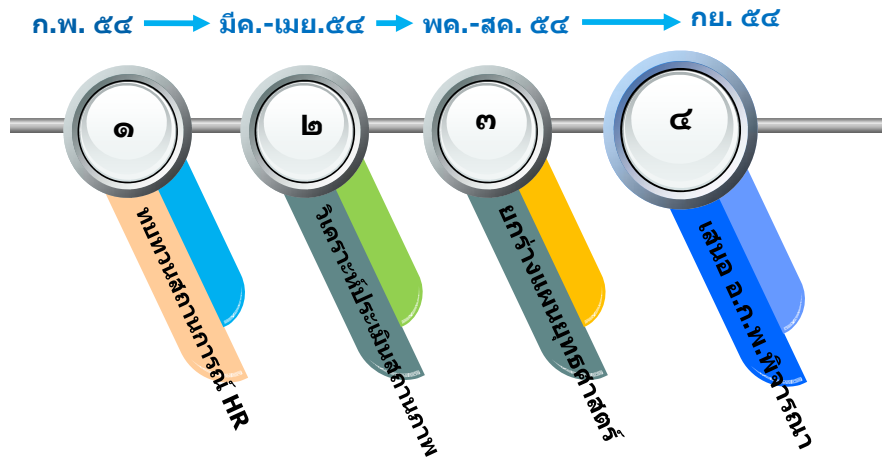
๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวทาง HR Scorecard

๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

๑.๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชนมีทิศทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

กรมการพัฒนาชุมชนโดยกองการเจ้าหน้าที่จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

๑.๓.๒ วิธีการจัดทำ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของ ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน จึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้/	ผลผลิตที่ได้รับ
๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> เอกสารรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ 	<ul style="list-style-type: none"> บันทึกอนุมัติดำเนินการ
๒. การประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทสถานการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์และประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> PPT. การนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard SWOT Analysis แบบประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน
๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรตามแนวทาง HR Scorecard 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ <ul style="list-style-type: none"> -การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล -แบบฟอร์ม HR Scorecard Template 	<ul style="list-style-type: none"> แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้/	ผลผลิตที่ได้รับ
๔. นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุม อ.ก.พ. เพื่อพิจารณา	○ เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	○ นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ.	PPT. กระบวนการจัดทำวิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์โดยสรุป ประกอบด้วยยุทธศาสตร์กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	○ ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙
๕. นำแผนสู่การปฏิบัติ	○ เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	○ นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุม อ.ก.พ. กรมและเสนออธิบดีประกาศใช้ ○ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	PPT. และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม	○ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

๒

ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ กรมการพัฒนาชุมชน โดยกองแผนงานได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการข้าราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง” ประกอบด้วยพันธกิจ ๔ ประการคือ (๑) พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน (๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน (๓) ส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๔) พัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการกำหนด โดยยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข โดยทำให้ครัวเรือนยากจนตามเกณฑ์รายได้ จปฐ. หมดไป และมีความสุขมวลรวม (GVH) เพิ่มขึ้นด้วยกลยุทธ์การแก้ไขปัญหาคครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การดำเนินแผนงานโครงการ ดังนี้

- การแก้ไขปัญหาคครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ
- การพัฒนาผู้นำชุมชนอาสาพัฒนาชุมชนเป็นแกนนำเอาชนะความยากจน
- ประกาศระเบียบวาระการแก้ไขปัญหาคความยากจนเป็นนโยบายเน้นหนักหลักของกรมการพัฒนาชุมชนใน พ.ศ. ๒๕๕๕
- ขับเคลื่อนพลัง MOU ต่อสู้ความยากจนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด และส่วนราชการอื่น
- สนับสนุนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบเป็นหลักในการพัฒนาและขยายผลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงประกาศระดับความสุขของหมู่บ้าน
- ขยายผลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงจากบ้านพี่สู่บ้านน้อง
- สร้างกระแสความสุขพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยทำให้ข้อมูล จปฐค๒.และ กชช. ได้รับการยอมรับและใช้ประโยชน์ ผู้นำ องค์กร เครือข่ายมีความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน แผนชุมชนมีมาตรฐานและนำไปใช้แก้ไขปัญหาคในชุมชน รวมทั้ง ชุมชนมีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต ด้วยกลยุทธ์การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทไทย เพิ่มขีดความสามารถผู้นำองค์กรเครือข่าย ขับเคลื่อนและบูรณาการแผนชุมชนสู่การปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ชุมชน ภายใต้การดำเนินการแผนงานโครงการ ดังนี้

- หมู่บ้านต้นแบบการจัดการสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- นำเสนอข้อมูลเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท
- พัฒนาระบบการบริหารข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทไทย
- การนำเสนอระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องคุณภาพชีวิตของคนไทย
- จัดตั้งสถาบันการพัฒนาผู้นำชุมชน (องค์การมหาชน)
- พัฒนาหลักสูตรผู้นำชุมชน องค์กร และเครือข่าย
- รวมพลังเครือข่ายพัฒนาชุมชนระดับชาติและภาคีการพัฒนาชุมชนระหว่างประเทศ
- สัมมนาวิชาการแผนคุณภาพ สังคมคุณภาพ มีคุณภาพระดับชาติ

- เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนขับเคลื่อนแผนชุมชน
- การประกาศวาระแห่งชุมชน
- การพัฒนาศูนย์เรียนรู้สมบูรณแบบ (Community Center)
- การบูรณาการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกับ ICT และกระทรวงศึกษาธิการ
- พัฒนาเว็บไซต์ [www. Moobanthai.com](http://www.Moobanthai.com) เพื่อการเรียนรู้ทางเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

เป้าประสงค์ : เพื่อยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยทำให้ผู้ผลิตผู้ประกอบการมีรายได้จากการจำหน่ายผลผลิตเพิ่มขึ้น ชุมชนมีการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งผลิตภัณฑ์ชุมชนมีคุณภาพได้มาตรฐาน ด้วยกลยุทธ์การพัฒนาผู้ผลิต ผู้ประกอบการและการตลาด ส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเผยแพร่สู่เวทีโลก รวมทั้งพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ภายใต้การดำเนินการแผนงานโครงการ ดังนี้

- พัฒนาระบบทะเบียนของผู้ผลิต ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน
- การส่งเสริมประสิทธิภาพแผนธุรกิจ (Business Plan)
- การส่งเสริมอาสาพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก (อสรฐ.)
- ส่งเสริมการตลาดเชิงรุก
- OTOP Distribution Center
- OTOP สานสัมพันธ์สองแผ่นดิน
- ส่งเสริมการจดทะเบียนสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ OTOP
- ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริมกระบวนการ KBO สู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์
- คัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OPC)
- แข่งขันการสร้าง Ideas จากของขวิญผสมผสานผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP Fusion Gift Contest)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ชุมชนมีธรรมาภิบาลและความมั่นคง โดยทำให้ชุมชนมีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพแก้ไขปัญหาความยากจนและการจัดสวัสดิการชุมชนภายใต้หลักธรรมาภิบาล ชุมชนสามารถใช้ทุนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนและใช้ประโยชน์จากทุนชุมชน ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริมธรรมาภิบาลของกองทุนชุมชน และพัฒนาทุนชุมชนไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ภายใต้การดำเนินการแผนงานโครงการ ดังนี้

- ส่งเสริมการแก้ไขปัญหากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในการพัฒนาอาชีพสร้างสวัสดิการ การแก้หนี้นอกระบบเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
- ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชน
- ส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและ กขด้วยธรรมาภิบาล.คจ.
- พัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนชุมชน
- ส่งเสริมการบริหารจัดการทุนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน
- พัฒนารฐานข้อมูลชุมชนเพื่อการพัฒนา
- สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทุนชุมชนกับภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์กรมีสมรรถนะสูงเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนด้วยกลยุทธ์พัฒนาองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กร พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ภายใต้การดำเนินงานโครงการ ดังนี้

- พัฒนาศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสู่สถาบันแห่งความเป็นเลิศเฉพาะด้าน เช่น สถาบันการพัฒนาชุมชน
- พัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ PMQA สู่องค์กรระดับก้าวหน้า
- พัฒนาช่องทางสื่อสารและการประชุมวิชาการประจำปีว่าด้วยการพัฒนาชุมชน
- สร้างระบบที่ปรึกษาชุมชน พัฒนาระบบพี่เลี้ยงชุมชนก้าวไปสู่ผู้บริหารจัดการชุมชน
- พัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน และผู้นำชุมชน
- การสร้างระบบสวัสดิการให้กับข้าราชการ
- พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายและการสื่อสารผ่านระบบเครือข่าย

- พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายและการสื่อสารผ่านระบบเครือข่าย
- พัฒนาระบบให้บริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Gov) และการเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐ (E-GIF)
- พัฒนาค้นข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์
- พัฒนาสถาบันการพัฒนาชุมชนและหลักสูตรด้านการพัฒนาชุมชนให้บุคลากรด้านการพัฒนาชุมชนของทุกหน่วยงานได้เข้าศึกษา
- เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสถาบันแห่งความเป็นเลิศในงานพัฒนาชุมชน
- การสร้างและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชน
- สร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน ผู้มีส่วนได้เสีย ลูกค้า และผู้กำหนดนโยบาย

ดังสามารถเขียนแผนที่ยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

สถานการณ์ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)



แผนภาพ ๓ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติ มีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทาง และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัย ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๓.๑ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ.

ตามระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการได้กำหนดให้ส่วนราชการ จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ตามแบบคิดตามและประเมินที่ ก.พ. กำหนด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ก.พ.ได้จัดส่งแบบการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้จัดส่งแบบสำรวจความพึงพอใจไปยังส่วนราชการทั้งในราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคเพื่อรับทราบความคิดเห็นของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานถึงผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งปรากฏผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

๓.๑.๑ ผลการประเมินตนเอง (Agency Survey)

จากรายงานผลการประเมินตนเองของกรมการพัฒนาชุมชนตามแบบราชการจำแนกตามมิติและดัชนีชี้วัดตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ข้อมูลสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. พบว่า

จากเอกสารรายงานการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ พบว่า ผลจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จฯ ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย พบว่า

กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. โดยในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๓ ของทั้ง ๕ มิติ ดัชนีชี้วัด ๑๗ ปัจจัย (สูงกว่าค่าเฉลี่ยของส่วนราชการทั้งหมด ที่มีผลประเมิน เท่ากับร้อยละ ๖๗) โดยมีผลคะแนนเต็ม ๑๐๐ ในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีคะแนนน้อยที่สุดในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ที่มีคะแนนภาพรวมของมิติ เท่ากับ ร้อยละ ๖๓.๑๒ และมีคะแนนเพียงครั้งหนึ่ง (ร้อยละ ๕๐) ในปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและการบริหารกำลังคน ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management) และปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร และแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๓.๑.๒ ผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ (Employee Survey)

ผลคะแนนจากการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคที่ดำเนินการโดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ พบว่า

ในภาพรวมของทุกส่วนราชการพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๖๒.๖๔ (๓.๑๔๖ คะแนน) มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ร้อยละ ๕๕.๓๙ (๒.๗๖ คะแนน) ในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับความพึงพอใจของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ภาพรวม ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย คเท่ากับร้อยละ ๖๗.๙๑ (๓.๓๕๕๙ คะแนน) โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๕๙.๘๙ หรือ ๒.๙๙ คะแนน) รองลงมาได้แก่มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุล (ร้อยละ ๖๔.๔๒ หรือ ๓.๒๓๕ คะแนน)

ซึ่งผลการประเมิน ตามข้อ ๓.๑.๑ ผลการประเมินตนเองของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ (โดยกองการเจ้าหน้าที่) และ ๓.๑.๒ ผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ (ดำเนินการสำรวจโดยสำนักงาน ก.พ.) จะเห็นได้ว่า มีแตกต่างกันอย่างชัดเจนจึงควรเป็นประเด็นที่จะต้องนำไปพิจารณารายละเอียดเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. (รายละเอียดตามตาราง ๒)

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ของ ก.พ.*

มิติ	ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการทั้งหมด	คะแนนกรมการประเมินตนเอง (AS)	คะแนนเฉลี่ยของ ขรก. ทุกส่วนราชการจากผลสำรวจของ ส.นง. ก.พ.	คะแนนข้าราชการ พช.จากผลสำรวจความพึงพอใจโดย ส.นง. ก.พ. (ES)
มิติ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
	ปัจจัย1 นโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด	83.27	100	3.11	3.6197
	ปัจจัย2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคน	42.15	52.50	2.90	3.1772
	ปัจจัย3 มีการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)	41.82	50	2.62	3.2676
	ปัจจัย4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารและแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	41.02	50	3.03	3.2254
	รวม	52.0649%	63.1250%	2.9389 (58.66%)	3.3135 (65.46%)

มิติ	ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ยของ ส่วนราชการทั้งหมด	คะแนนกรมฯ ประเมินตนเอง (AS)	คะแนนเฉลี่ยของ ชรก. ทุกส่วนราชการจากผล สำรวจฯของ สนง. ก.พ.	คะแนนข้าราชการ พช.จากผลสำรวจความ พึงพอใจโดย สนง. ก.พ. (ES)
มิติ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
	ปัจจัย5 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา	65.10	95	2.99	3.4286
	ปัจจัย6 ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย	84.66	100	2.70	3.0857
	ปัจจัย7 สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสมสะท้อนผลผลิตภาพและความคุ้มค่า	66.69	85	2.98	3.3143
	ปัจจัย8 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	54.52	90	3.02	3.5429
	รวม	67.74%	92.50%	2.9230 (59.18%)	3.3462 (67.60%)
มิติ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
	ปัจจัย9 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ	62.14	50	3.52	3.6362
	ปัจจัย10 ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	58.63	100	3.37	3.5716
	ปัจจัย11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา	70.20	50	3.09	3.417
	ปัจจัย12 การมีระบบบริหารผลงานและมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน	83.82	100	2.78	2.9851
	รวม	68.70%	75.00%	3.2243 (64.25%)	3.5065 (71.06%)
มิติ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
	ปัจจัย13 การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัยบนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน	47.51	100	2.76	2.997
	ปัจจัย14 ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	85.69	100	2.76	2.997
	รวม	66.60%	100%	2.76 (55.39%)	2.99 (59.89%)

มิติ	ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ยของ ส่วนราชการทั้งหมด	คะแนนกรมฯ ประเมินตนเอง (AS)	คะแนนเฉลี่ยของ ขรก. ทุกส่วนราชการจากผล สำรวจฯของ สนง. ก.พ.	คะแนนข้าราชการ พช.จากผลสำรวจความ พึงพอใจโดย สนง. ก.พ. (ES)
มิติ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุล					
	ปัจจัย15 ความพึงใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน	79.34	100	3.14	3.1791
	ปัจจัย16 การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	81.15	50	2.76	3.0448
	ปัจจัย 17 การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่าย บริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและระหว่าง ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	80.09	100	3.34	3.3582
	รวม	80.19%	83.50%	3.146 (62.64%)	3.235 (64.42%)
	รวม 5 มิติ 17 ปัจจัย	67.06%	82.83%	3.0533 (61.24%)	3.3559 (67.9086%)

หมายเหตุ : AS : Agency Survey

ES : Employee Survey

* ข้อมูลจาก สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2554

๓.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 กรมการพัฒนาชุมชน ด้วย SWOT Analysis

๓.๒.๑ สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส	ภัยอุปสรรค
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors)	
<p>ทิศทางการพัฒนาและความคาดหวังของสังคม</p> <p>- แนวโน้มทิศทางการพัฒนาของกระแสโลกจะพัฒนาไปสู่ “The Innovation Economy” โดยมีความเชื่อว่า มากกว่า ๑ ใน ๓ ของ GDP ของโลกจะอยู่บนพื้นฐานของอุตสาหกรรม นวัตกรรม การสื่อสาร และอินเทอร์เน็ตเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึง เช่นกันกับในองค์กรธุรกิจ แนวโน้มงานทรัพยากรบุคคล จะเป็นงานที่มีความสำคัญกับธุรกิจขององค์กรเพิ่มมากขึ้น</p> <p>ดังมีการศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทนักทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้นถึงร้อยละ ๘๐ และพบว่าแนวโน้มสูงสุด ๑๐ อันดับแรกของงานทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรคือ (๑) การพัฒนาภาพลักษณ์หรือการสร้างแบรนด์ขององค์กรจะมีความสำคัญมากขึ้นในการสรรหาบุคลากรในอนาคต (๒) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญในการคัดเลือกบุคลากร (๓) การคัดเลือกบุคลากรมีความเข้มงวดในการพิจารณาคุณสมบัติมากขึ้น (๔) หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจมากขึ้น (๕) มีการใช้เว็บไซต์เพื่อการสรรหาบุคลากรมากขึ้น (๖) มี</p>	<p>ทิศทางการพัฒนาและความคาดหวังของสังคม</p> <p>- การพัฒนาระบบราชการและการส่งเสริมให้ส่วนราชการได้มีการใช้เครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศและประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐและส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งเสริมการใช้เครื่องมือการวางแผนยุทธศาสตร์ PMQA, Knowledge Management, Risk Management, Re-engineering, Change Management, Good Governance สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมการใช้เครื่องมือ HR Scorecard, Performance Management และกรมบัญชีกลางส่งเสริมการใช้เครื่องมือ e-procurement เป็นต้น ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า แม้ส่วนราชการจะมีความนิยมในการใช้เครื่องมือการจัดการเหล่านี้ แต่ก็มีปัญหาเรื่องความเข้าใจในเรื่องการใช้เครื่องมือดังกล่าว เนื่องจากผลของการส่งเสริมและผลักดันให้ส่วนราชการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านี้ในเวลาไล่เลี่ยกันจนเกิดความสับสน (ข้อมูลอ้างอิง : ทิพวรรณ หล่อเลิศรัตน์ รายงานการวิจัยเรื่อง การใช้เครื่องมือการจัดการในองค์การภาครัฐ)</p>

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>กฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น (๗) ให้ความสำคัญกับเรื่องความรับผิดชอบกับสังคมมากขึ้นกว่าในอดีต (๘) ประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสำคัญมากขึ้น (๙) ให้ความสำคัญกับการวัดประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น (๑๐) มีการพัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้สอดคล้องกับเรื่องสมรรถนะ (Competency-based training & development)มากขึ้น</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานราชการของไทยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของระบบราชการไทยและคุณลักษณะข้าราชการในทศวรรษหน้า พบว่าระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า โครงสร้างจะมีขนาดลดลง เป็นระบบราชการอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ มีภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ทันสมัย (Re-image) ระบบราชการจะถูกตรวจสอบมากขึ้น และเป็นระบบราชการที่ถูกการเมืองแทรกแซงการเปลี่ยนแปลง</p> <p>สำหรับคุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าจะมีคุณลักษณะ ๓ ด้านคือ (๑) เป็นมืออาชีพ (Professionalism) มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานอย่างมีคุณภาพมีความสามารถในการจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย มีความพร้อมในการทำงานภายใต้ภาวะวิกฤต ฉุกฉิน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานสูง สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ เรียนรู้เท่าทัน</p>	<p>- แนวโน้มการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรภาครัฐส่งผลต่อองค์กรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนไม่ว่าจะเป็นการปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีตัวชี้วัดความสำเร็จและการประเมินผล (Key Performance Indicator & Performance Evaluation) มาเชื่อมโยงกับระบบงบประมาณในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการ รวมถึงการเชื่อมโยงระบบการเงินเดือนและการพิจารณาผลตอบแทน ส่งเสริม/ทำให้ส่วนราชการเร่งปรับตัวและให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (แหล่งข้อมูลอ้างอิง: บุญอนันต์ พิณภัทรชัย รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารระบบสารสนเทศสำหรับงานทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน) นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาที่พบว่า ในการบริหารจัดการองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงยังมีสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนความหลากหลาย (Workforce Diversity Management) เช่น กลุ่มอายุของกำลังคน (Work Cohort) จะส่งผลต่อค่านิยมและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปจะแบ่งโครงสร้างอายุกำลังคนในองค์กรออกเป็น ๓ กลุ่มคือ (๑) Baby Boomer คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๙๔-๒๕๐๗ (๔๔-๖๐ปี) กลุ่มนี้จะเป็นคนที่มีลักษณะการทำงาน คือเน้นความสำเร็จของงาน ทุกอย่างต้องชัดเจน อยู่เพื่องาน ทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนองค์กรบ่อยมีความภักดีต่อองค์กร (๒) กลุ่ม Gen X คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘ -๒๕๒๒ (๒๙-๔๓ ปี) กลุ่มนี้จะเป็นคนทำงานในลักษณะเรียนรู้และทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใครมีความคิดเปิดกว้างพร้อมรับฟังข้อติติงเพื่อการพัฒนาตนเอง Gen X เชื่อว่า งานไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิต กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (๓) กลุ่ม Gen Y คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๓ (อายุน้อยกว่า</p>

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีความทันสมัย (๒) <u>มีจิตสมรรถนะ มีจิตบริการ</u> (Public Ethos) เน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ให้ ความสำคัญกับผู้เสียเปรียบ ด้อยโอกาสในสังคม พร้อมต่อการตรวจสอบจากทุกฝ่าย รักษา เอกลักษณ์ความเป็นไทย และ (๓) <u>ข้าราชการที่มี จริยธรรม (Ethnical Value) แกร่งในความ แตกต่างหลากหลาย</u> มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตตรงไปตรงมา ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมและ มีมาตรฐานเดียวกัน เป็นแบบอย่างของความดีงาม ในสังคม (ข้อมูลอ้างอิง: รศ.ดร. จิรประภา อัคร บวร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รายงานการ วิจัยเรื่อง แนวโน้มงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ และดร. สมบัติ กุสุมาวดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ งานวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะข้าราชการไทย ในทศวรรษหน้า ปี ๒๐๑๕)</p> <p>-สังคมมีความคาดหวังต่อข้าราชการในการ ปฏิบัติหน้าที่รักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ ความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลัก ของมาตรฐานจริยธรรม ๙ ประการ ประกอบด้วย (๑) ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม (๒) การ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับซ้อน (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก</p>	<p>๒๘ ปี) กลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูงมีนิสัยชอบแสดงออก ไม่ชอบ อยู่ในกรอบ ชอบความเป็นอิสระ ชอบความมีชีวิตชีวา ความอดทนต่ำ คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในงาน ซึ่งมี ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลในองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชนภายใต้กลยุทธ์ ๓ R (Recruitment Retirement Retention) ใน บุคลากร ทั้ง ๓ กลุ่มพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องให้ความสำคัญกับ Recruitment เป็นลำดับแรกคือ ความมั่นคงในอาชีพ และ Retention จะเป็นการใช้กล ยุทธ์ค่าตอบแทนเป็นอันดับแรกและการฝึกอบรมและ พัฒนาเป็นอันดับสอง และเพื่อการดูแลกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เด่นมีศักยภาพสูงแล้วควรมีการออกโปรแกรมพิเศษ ออกมาเพื่อรองรับกลุ่มดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็น เตรียมตัวเป็น ผู้นำ ผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น</p> <p>-แม้ว่าสังคมและประชาชนจะมีความคาดหวังต่อการได้รับ บริการตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการแต่จากผลการ สัมภาษณ์ความคิดเห็นของประชาชนต่อความคาดหวังและ ภาพลักษณ์ข้าราชการ พบว่า <u>ประชาชนมีความคิดเห็นใน เชิงลบกับข้าราชการ</u> ดังจะเห็นได้จากผลการสำรวจความ คิดเห็นของประชาชนของสวนดุสิตโพล ในหัวข้อ “ช่วยกัน คิด ช่วยกันทำ เพื่อประเทศไทย” เกี่ยวกับความคาดหวังที่ ประชาชนมีต่อข้าราชการและภาพลักษณ์ของข้าราชการ จากสายตาของประชาชนพบว่า จากผลการสำรวจประชาชน ๑,๖๘๒ คนพบว่า ประชาชนร้อยละ ๕๓.๐๗ ต้องการเห็น ข้าราชการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น สำหรับ ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของข้าราชการผลการสำรวจ พบว่า ในสายตาประชาชนข้าราชการมีภาพลักษณ์ของความ ไม่ซื่อสัตย์ (ข้อมูลอ้างอิง: จากบทบรรณาธิการ “ความ คาดหวัง” หนังสือพิมพ์ข่าวสด ฉบับวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๗๑๖๔)</p>

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>กฎหมาย (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และ (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และเพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาข้าราชการที่ดีตามความคาดหวัง ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวว่า ได้กำหนดยุทธศาสตร์คนดี คนเก่ง มีความมุ่งมั่น พัฒนาข้าราชการยุคใหม่ให้มีคุณลักษณะ ๓ ประการคือ (๑) มีความรู้ความสามารถ (สมรรถนะ) ตรงตามที่หน่วยงานต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วง (๒) มีความซื่อสัตย์ ธรรมาภิบาล หรือมีโนสุจริต ทำงานใช้อำนาจหน้าที่ตรงไปตรงมา ไม่หาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ (๓) มีความมุ่งมั่น รักดี ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (คำกล่าวของอดีตเลขาธิการ ก.พ. สีมา เสมานันท์)</p>	
ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors)	
<p>- ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ สำนักงาน ก.พ. มีแผนที่จะปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับ กรมฯ และจังหวัด โดยมุ่งเน้นความสมบูรณ์ ความครบถ้วน และทันเวลาของข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุง</p>	<p>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลให้พบปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนในระยะยาว เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ มีกระบวนการทำงานที่ยาวเกินไปและใช้ข้อมูลซ้ำซ้อนกัน จึงมีผลกระทบต่อโครงสร้างระบบงานบุคลากร และงบประมาณอย่างชัดเจนทั้งในแง่บวกและลบ</p>

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>ฐานข้อมูลของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำเพื่อให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>รวมทั้งส่งเสริมให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แหล่งข้อมูลอ้างอิง : มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔) ทำให้กรมการพัฒนาชุมชนสามารถพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการบริหารกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>ดังปรากฏข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ที่ได้ทำการศึกษาระบบการบริหารงานระบบงานหลัก ข้อมูลสารสนเทศ สภาพการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นและคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต พบว่าระบบงาน ๕ งานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้แก่ ระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทน ระบบบันทึกการปฏิบัติงาน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์เป็นจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับปริมาณงานทั้งระบบโดยติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แบบอิสระและไม่มีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย รวมทั้งนำมาใช้ในลักษณะเป็นการพิมพ์เอกสารและการประมวลผลข้อมูลเท่านั้น (ข้อมูลอ้างอิง: มยธรา เกษแก้ว รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ กรณีสำนักพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.)</p>
ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)	
	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีมติเห็นชอบใน หลักการของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ โดยเห็นควรไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่และไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการตำรวจ จากผลการเกษียณอายุในภาพรวม รวมทั้งให้นำอัตราว่างจากการเกษียณอายุ ดังกล่าว ไปพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนดต่อไป และโดยที่ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (คาดว่าภายในปี พ.ศ.๒๕๖๒ วงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำที่ใช้เป็นเงินเดือนค่าจ้างและค่าใช้จ่ายอื่นๆ รวมถึงงบประมาณในการชำระหนี้ อาจพุ่งสูงถึง ๑.๘- ๒ ล้าน

โอกาส	ภัยอุปสรรค
	<p>ล้านบาท) หากไม่มีการควบคุมจะส่งผลกระทบต่อประมาณในการลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า จึงเห็นควรเสนอให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการประเภทอื่น จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อควบคุมอัตรากำลังด้วย เช่น อาจตั้งเป้าหมาย ลดอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงร้อยละ ๓๐ เป็นต้น โดยให้นำแผนปฏิบัติการดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป จากแนวโน้มการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตามนโยบายดังกล่าว ทำให้กรมการพัฒนาชุมชนต้องมี การวางแผนการบริหารกำลังคนอย่างเป็นระบบเพื่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามยุทธศาสตร์ - ระบบค่าตอบแทนและการจัดสรรสิ่งจูงใจของภาครัฐไม่ จูงใจที่จะรักษาคนดีคนเก่งไว้ในระบบราชการ ดังข้อมูลจากรายงานการวิจัย เรื่อง ผลของการบริหารงานและการจัดสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย โดย รศ.ดร.กัลยาณี คุณมี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ในระบบราชการการจัดสรรสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ตามระดับผลงาน
ด้านการเมือง นโยบายและกฎหมาย (Political and Legal Factors)	
<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดบทบัญญัติในการจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ อาทิ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มาตรา ๔๒ บัญญัติว่า โดยการจัดระเบียบตามระเบียบนี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) กำหนดนโยบายการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ โดยเน้นการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ให้เพิ่มอัตรากำลัง ซึ่งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดมาตรการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๑-๒๕๕๑สามารถชะลอการเพิ่มอัตรากำลังในภาพรวม และสามารถลดอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุก่อนกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๙ ของอัตราวางทั้งหมด และในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ คปร. ได้กำหนดมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๒-

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ</p> <p>มาตรา ๗๘ ข้าราชการต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ ในเรื่องต่อไปนี้ (๑) ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (๒) ความซื่อสัตย์ สุจริตและความรับผิดชอบ (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นต้น</p> <p>ผลจากบทบัญญัติตามกฎหมาย ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้กรมการพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรของกรมฯ ให้มีแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องเป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว</p> <p>- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.๒๕๕๑ – ๒๕๕๕ มีเป้าหมายการสร้างระบบราชการที่พึงประสงค์ภายใต้ปรัชญา หลักการ และแนวทางคือ ปรับเปลี่ยนระบบราชการให้เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก มีขนาดกำลังคนและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีความพร้อม ทักษะคติในการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างภาคีการทำงานกับเครือข่ายๆในสังคม มีขีด</p>	<p>๒๕๕๖) ไม่ให้ส่วนราชการเพิ่มอัตรากำลังและให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณเมื่อสิ้นปีงบประมาณ มาয় คปร. ซึ่งจากผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐของกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ – ๒๕๕๓ อัตรากำลังข้าราชการของกรมฯ ลดลง ผลจากการยุบเลิกอัตรารว่างจากการเกษียณ ร้อยละ ๑๘.๖๙ (๑,๘๔๗ อัตราร) ประกอบกับสถานการณ์ด้านกำลังคนของกรมฯ มีแนวโน้มสูงอายุเพิ่มขึ้น โดยอายุเฉลี่ยของข้าราชการ ๔๕.๘๑ ปี รวมทั้งเมื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเกษียณอายุจะพบว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้ากรมฯ จะมีกรอบอัตรากำลังลดลงจากผลการการยุบเลิกตำแหน่งจากการเกษียณอายุราชการ ร้อยละ ๑๒.๒๑ ดังนั้น กรมฯ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ ดังกล่าว</p>

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>ความสามารถในการเรียนรู้ รวมทั้งการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนและปรับตัวได้ทัน ต่อ การ เ ป ลี่ ย น แ บ ล ง ส ร ้าง ร ะ บ บ ธรรมภิบาลในการกำกับดูแลตนเองที่ดี ลดการ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ รวมทั้งต้องมีความ รับผิดชอบต่อสังคม มีความเป็นเลิศในการ ปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าต่อสังคมในการทำงาน และตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง รวมทั้งแสวงหา พัฒนา และจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ค่านิยม และกระบวนทัศน์ อันเหมาะสมและเอื้อต่อการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ โดยกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาระบบ ราชการในที่ ๓ มุ่งพัฒนาองค์การภาครัฐเป็น องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความ พร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ความคิด ริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยกลยุทธ์ที่ ๓.๔ กำหนดให้มีการปรับปรุงขีดสมรรถนะของ ทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้สามารถเพิ่มผลิตภาพ และพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมือ อาชีพ โดยพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมใน การทำงานที่มีความหลากหลาย กำหนดให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่ ในการพัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการจัดให้มีระบบการเรียนรู้และ พัฒนาแบบใหม่ จัดให้มีระบบการให้คำแนะนำ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การ จัดทำคู่มือการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติงาน ราชการได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน รวมทั้ง จัด ให้มีการเตรียมแผนสร้างบุคลากรทดแทนใน หน่วยงาน และปรับปรุงระบบการประเมินผลให้ เกิดความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ พัฒนาคุณภาพ</p>	

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>ชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี</p> <p>- <u>นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</u> ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ(Public Sector Management Quality Award) เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างยืดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่ม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่จะนำส่วนราชการไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นโอกาสให้กรมฯ สามารถพัฒนาระบบงานระบบการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>- <u>นโยบายการกำกับองค์กรที่ดี</u> เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดนโยบายการกำกับองค์กรที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีธรรมา -</p>	

โอกาส	ภัยอุปสรรค
<p>ภีบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจศรัทธาและไว้วางใจ</p> <p>ดังนั้น เพื่อดำเนินการตามนโยบาย ดังกล่าว กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลัก และแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านรัฐสังคม สิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ด้านองค์การ และด้านผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติรวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคน โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้ประกาศนโยบายหลักด้านผู้ปฏิบัติงาน คือให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม และกำหนดแนวทางปฏิบัติ ๕ ประการคือ (๑) จัดให้มีระบบการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง (๒) สร้างโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหารอย่างเท่าเทียมกัน(๓) จัดทำหลักเกณฑ์แนวทางในการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรให้เกิดความเป็นธรรมโดยยึดหลักสมรรถนะและผลงาน (๔) ส่งเสริมความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน (๕) น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของข้าราชการ</p>	

๓.๒.๒ สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
<p>- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มาตั้งแต่ ปี ๒๕๔๘ ทำให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ อาทิเช่น การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard การปรับปรุงทบทวนหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งผลจากการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวทำให้กรมการพัฒนาชุมชนได้รับการยกย่องจากมูลนิธิพันเอก จินดา ณ สงขลา “รางวัลส่วนราชการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น” ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ๒๕๕๓</p>	<p>- การบริหารกำลังคนของกรมการพัฒนาชุมชนยังไม่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเนื่องจากยังไม่มีการวางแผนบริหารกำลังคนที่มีการตรวจสอบกำลังคนว่ามี “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งยังไม่ได้กำหนดมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนส่งเสริม/ดูแลรักษาผู้มีสมรรถนะสูงในสายงานหลักเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management) รวมทั้ง ยังไม่มีมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาและสร้างผู้บริหารทุกระดับเพื่อทดแทนในอนาคตสำหรับความยั่งยืนขององค์กร (ข้อมูลอ้างอิง : ผลการประเมินสถานภาพฯ ตามระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p>
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<p>- การบริหารทรัพยากรมีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อลดภาระงานประจำและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการงานบุคคล เช่น การใช้โปรแกรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน การออกหนังสือรับรองเงินเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำบัตรเข้าออกสถานที่</p>	<p>- แม้ว่ากรมการพัฒนาชุมชนจะมีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ แผนปฏิบัติการประจำปี และนำแผนไปปฏิบัติ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรแต่ยังไม่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้เนื่องจากยังไม่มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>ราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมการพัฒนาชุมชน มีศักยภาพในการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนา เนื่องจากมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมก่อนประจำการ หลักสูตรระหว่างประจำการ และหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเลื่อนระดับ 	<p>การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีเพื่อวิเคราะห์สัดส่วนการใช้งบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลเทียบกับงบประมาณทั้งหมด จำนวนโครงการหรืองานที่ได้พัฒนาขึ้น ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - แม้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนจะมีการจัดการฐานข้อมูลบุคคลโดยใช้โปรแกรม DPIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่สามารถสนับสนุนสารสนเทศทรัพยากรบุคคลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ แต่ยังพบว่า ข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนยังไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูล และด้านการเชื่อมโยงและพัฒนาให้สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ - การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เนื่องจากยังไม่สามารถบูรณาการงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและงานการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดังพบข้อมูลจากผลสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมฯ เกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและเติบโตใน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	<p>องค์กร (การยอมรับในระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ความเป็นธรรมในการประเมินผล เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายเพื่อความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการมีเส้นทางก้าวหน้าชัดเจน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ผลสำรวจการพึงพอใจบุคลากรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปี ๒๕๕๑ เท่ากับ ๓.๐๔ ปี ๒๕๕๒ เท่ากับ ๒.๙ และ ปี ๒๕๕๓ เท่ากับ ๓.๔๘)</p>
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>- กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผล เนื่องจากการถ่ายถอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานจากองค์กร สู่หน่วยงาน และลงสู่รายบุคคล มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและมีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>- แม้ว่ากรมการพัฒนาชุมชนจะมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากองค์กรลงสู่หน่วยงานและรายบุคคล รวมทั้งมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าและดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลและประกาศให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน แต่พบว่ายังไม่มีการจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) เพื่อให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งมีความพร้อมในการปฏิบัติราชการทั้งด้านความรู้ ทักษะ มีขวัญ กำลังใจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ</p> <p>- บุคลากรของกรมฯ ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากกรมฯ ยังขาดระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการหรือสอดคล้องกับความจำเป็นตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการด้วยการจัดการความรู้อย่าง</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	<p>เป็นระบบ มีการวางแผนการดำเนินการ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลการจัดการความรู้เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการที่จะมีแหล่งเรียนรู้หรือระบบการจัดการความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>(ข้อมูลอ้างอิง : ผลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ประจำปี ๒๕๕๓ ตามระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และข้อมูลผลจากการระดมความคิดเห็นผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการอำเภอ นักวิชาการกรม จังหวัด และพัฒนาการจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ วันที่ ๒๔-๒๖ เมษายน ๒๕๕๔ ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพฯ)</p>
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>- กรมการพัฒนาชุมชนมีการจัดโครงสร้างและระบบงาน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการระดับต่ำกว่าชำนาญการพิเศษให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด</p>	<p>- กรมการพัฒนาชุมชนยังไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพเนื่องจากบุคลากรของกรมฯ ยังขาดความเชื่อมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เนื่องจากแม้ว่ากรมการพัฒนาชุมชนจะมีการพัฒนาระบบงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กรมฯ แต่พบว่ายังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับผู้บริหาร และ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>- กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน ดังจะเห็นได้จากมีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมฯ เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นอิสระ มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติตนตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น จนได้รับการชื่นชมเป็นหน่วยงาน ๑ ใน ๗ หน่วยงานส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการดีเด่น ที่เอาจริงเอาจังในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (จากคอลัมน์ ข้าราชการ ซี ๑๒ นสพ.ไทยรัฐ ฉบับที่ ๑๙๓๔๓ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ หน้า ๑๕)</p> <p>- กรมการพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังจะเห็นได้จากมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และประกาศให้ข้าราชการในสังกัดได้รับทราบทั่วกัน รวมทั้งยังได้มีการจัดช่องทางให้ข้าราชการสามารถสอบถามหรือร้องทุกข์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>การแทรกแซงทางการเมืองที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการ (ข้อมูลอ้างอิง : ผลจากการระดมความคิดเห็นผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการกรม จังหวัด และพัฒนาการจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ วันที่ ๒๔-๒๖ เมษายน ๒๕๕๔ ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพฯ)</p>
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของการทำงาน	
<p>-</p>	<p>- สภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนยังไม่เอื้อให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานเนื่องจากสถานที่ทำงานในส่วนภูมิภาค บางแห่งมีความแออัด คับแคบ ไม่มีเครื่องปรับอากาศ และงบประมาณด้านสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ (ข้อมูลอ้างอิง : การสำรวจปัจจัยความต้องการที่มีผลต่อความผาสุกเพื่อกำหนดแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่)</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	<p>- ลักษณะงานของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นงานที่มีความหลากหลายเนื่องจากงานการพัฒนาชุมชนเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนา การส่งเสริม การประสาน และการสนับสนุน และการให้บริการอื่น ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ประชาชนพึงตนเอง เป้าประสงค์ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัว มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข และผลจากการวิจัยเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร พบว่า บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน (ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติ) ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจขององค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากยังไม่มี การกำหนดห่วงโซ่แห่งคุณค่า (value chain) จึงทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับ ทิศทางทำงานขององค์กรที่ชัดเจน</p> <p>(ข้อมูลอ้างอิง: โครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม และการ สสำรวจปัจจัยความต้องการที่มีผลต่อความผาสุก เพื่อกำหนดแผนเสริมสร้างความผาสุกของ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน)</p>



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ :		
บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และผูกพันกับกรมการพัฒนาชุมชน		
พันธกิจ	เป้าประสงค์หลัก	ยุทธศาสตร์
๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาลและนำไปสู่การพัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
๒. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการพัฒนาศูนย์บุคลากร	๒. บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	๓. บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนมีความผาสุกและผูกพันองค์กร	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๔.๒ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล	○ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับ
ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์	○ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	○ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	○ ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความสุขและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	○ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับงานการพัฒนาชุมชน

๔.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. (HR Scorecard) ใน ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

กรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวทาง HR Scorecard พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗



๔.๔ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ กรรมการพัฒนาชุมชนสามารถ บริหารและพัฒนากำลังคน สอดคล้องกับทิศทางของ องค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและ สมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุ ภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการ พัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และ ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน
	๑.๒ กรรมการพัฒนาชุมชนมีระบบ บริหารกำลังคนที่มีทักษะ และ สมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวาง แผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการ เพื่อวางแผนทดแทนในตำแหน่ง บริหาร ๑.๒.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ของข้าราชการที่มี สมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสาย งานหลัก ๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารทุกระดับ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนมี สารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความ ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ ๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ ครบถ้วนและทันสมัย ๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงาน เกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับ ผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๔ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการ ต่อ(ภาพรวม)การบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๓.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมี ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็น ที่ยอมรับ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรม พัฒนาชุมชน ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการ ต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของ กรมการพัฒนาชุมชน ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่ สอดคล้องกับความจำเป็นในการ ขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ของ ชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับงานการพัฒนาชุมชน	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๔.๕ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าประสงค์

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ต่ำกว่า เป้าหมาย มาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตาม เป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	หน่วยงาน
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ กรมการพัฒนา ชุมชน สามารถ บริหารและพัฒนา กำลังคนสอดคล้อง กับทิศทางของ องค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่ เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจ ขององค์กร	-	วิเคราะห์งาน และข้อมูลด้าน กำลังคน	เขียน โครงการ เพื่อขอ อนุมัติ ดำเนินการ	ยกร่างแผน	นำแผนเสนอต่อที่ ประชุม อ.ก.พ. พิจารณา	กำหนด แนวทางปฏิบัติ ไปสู่การปฏิบัติ	กจ.
		๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการที่ ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียม ความพร้อมในการปฏิบัติ	๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	สพช.
	๑.๒ กรมการพัฒนา ชุมชน มีระบบ บริหารกำลังคนที่มี ทักษะ และ สมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ร้อยละของระดับ ความสำเร็จของการวาง แผนการสร้างและพัฒนา ข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทน ในตำแหน่งบริหาร	๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	กจ.และ สพช.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หน่วยงาน
				ต่ำกว่า เป้าหมาย มาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตาม เป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
		๑.๒.๒ มีแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือ ข้าราชการในสายงานหลัก	-	มีเส้นทาง ความก้าวหน้า	มีRoad Map การ พัฒนา บุคลากร ตาม Career Path	ร่างแผนพัฒนา ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	เสนอ อ.ก.พ. กรม พิจารณา ประกาศใช้ (นำแผนไป ปฏิบัติ)	มีการติดตาม และ ประเมินผล	กจ.และ สพช.
		๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารทุกระดับ	-	ท บ ท ว น / กั า ห น ด ส ม ร ร ณะ ต่า แ ห น ่ง บ ริ ห า ร ท ุ ก ระ ด ี บ	มี ก า ร ประเมิ น ส ม ร ร ณะ ใ น ต่า แ ห น ่ง บ ริ ห า ร ทุ ก ระ ด ี บ	วางแผนพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารทุ กระดับ	การดำเนินงาน ตามแผนพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารทุกระดับ	มีการติดตาม และ ประเมินผล	กจ.และ สพช.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หน่วยงาน
				ต่ำกว่า เป้าหมาย มาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตาม เป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมี ส าร ส น เท ศ ทรัพยากรบุคคลที่ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการ ตัดสินใจด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคคลที่มี ความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย อยู่เสมอ	-			มีฐานข้อมูล บุคคลที่มีความ ถูกต้อง เทียงตรง และ เป็นปัจจุบันอยู่ เสมอ			กจ.
		๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการ พัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและ ทันสมัย	-			มีฐานข้อมูล การพัฒนา บุคลากรที่ ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน			สพช.
		๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐาน หรือรายงานเกี่ยวกับการ ตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับ ผลกระทบได้ตรวจสอบ	-			มีการจัดเก็บ หลักฐานหรือ รายงาน			กจ.
		๒.๑.๔ ร้อยละความพึงพอใจ ของ ข ้า ร า ช ก า ร ต่อ (ภาพรวม) การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๒	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ต่ำกว่า เป้าหมาย มาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตาม เป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ พัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล		มีการถ่ายทอด เป้าหมายการ ทำงานจาก หน่วยงานลงสู่ รายบุคคล	มีการ สื่อสาร สองทาง และสอน งาน ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ทีมงาน	มีการเชื่อมโยง ระบบ ค่าตอบแทน กับผลงาน	มีระบบ/วิธีการ จำแนก/จัดกลุ่ม ข้าราชการตาม ผลการปฏิบัติงาน	มีฐานข้อมูล ข้าราชการผู้มี ผลการ ปฏิบัติงานดี และมี สมรรถนะสูง	กจ.และ สพช.
		๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	๐	๖๕	๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	สพช.
		๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจ ของข้าราชการต่อระบบการ พัฒนาบุคลากรของกรมการ พัฒนาชุมชน	๗๑	๗๓	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สพช.
		๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการขับเคลื่อน พันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์				มีระบบจัดการ ความรู้ที่ บุคลากร สามารถเข้าถึง ได้ง่ายและมี สารสนเทศใน			สพช.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ต่ำกว่า เป้าหมาย มาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตาม เป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	หน่วยงาน
						การทำงานที่ ทันสมัย			
มิติ ๔ ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล มีความ โปร่งใส เป็นที่ ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบาย และทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	-	มีการกำหนด นโยบายและ ทิศทางการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	มี ก า ร ประกาศ	มีการจัด ประชุม ผู้บริหารทุก ระดับ	มีการสื่อสารผ่าน ช่องทางต่าง ๆ ไป ยังสพจ. และ สพอ.	มีการบรรจุไว้ ในหลักสูตร ปฐมนิเทศ/ ฝึกอบรม/ สัมมนา	กจ.
		๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการ บริหารทรัพยากรบุคคล				๐			สล.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ต่ำกว่า เป้าหมาย มาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตาม เป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	หน่วยงาน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของชีวิต การทำงาน	๕.๑ บุคลากร กรมการพัฒน ชุมชนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและมีความ ผูกพันกับงาน	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อการปรับปรุงระบบ การปฏิบัติงาน และ สภาพแวดล้อม	-			อย่างน้อย หน่วยงานละ ๒ กิจกรรม ต่อ ปี			ก.พ.ร.และ สล.
		๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมาย กำหนด	-			อย่างน้อย ๒ กิจกรรม ต่อปี			สล.
		๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	-			ปีละอย่างน้อย ๒ ครั้ง			สล.



การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สู่อำนาจปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังคาดหวังตาม ทิศทางของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ มีปัจจัยความสำเร็จที่ สำคัญ ดังนี้

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดความความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล รวมทั้ง วัฒนธรรม การยกย่องผู้มีความสามารถ ผู้มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการ พัฒนา/สร้างนวัตกรรมในงาน

๒. ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ที่วางไว้ รวมทั้ง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการมีพฤติกรรมที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบ เพื่อ ส่งผลต่อการยอมรับของบุคลากรในองค์การในผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์การเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการ บริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีแก่บุคลากรถึงเรื่อง “ทิศทางองค์การ ทิศทางการบริหารการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง การพัฒนาช่องทางการรับข้อมูลย้อนกลับจากบุคลากรเพื่อนำข้อมูล และสารสนเทศที่ได้ไปปรับทิศทางการทำงาน รวมทั้งแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้มีความเหมาะสมเพื่อสามารถ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง

๔. บูรณาการงานบริหารทรัพยากรบุคคลและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีเป้าหมาย การทำงานร่วมกันที่ “ค้นหาวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนเป็น “คนเก่ง ดี มีความสุข และ มีความผูกพันกับองค์การ”