

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard
กรมการพัฒนาชุมชน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘



กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่
กรมการพัฒนาชุมชน

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เป็นเครื่องมือหนึ่งในการวัดประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นในการวัดความสมดุลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ทั้งยังมีเพื่อเป็นการติดตามผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ นอกจากนี้สำนักงาน ก.พ. ยังได้ออกระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. เป็นประจำทุกปี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมการพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ เป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ ที่ได้กำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนที่มุ่งสู่ “การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และผูกพันกับกรมการพัฒนาชุมชน” เพื่อให้เกิดพลังในการสนับสนุนรวมทั้งขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ เพื่อมุ่งสู่ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง” ให้สัมฤทธิ์ผล

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

สารบัญ

คำนำ

หน้า

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๓

ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙

๕

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

๗

วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการพัฒนาชุมชน

๙

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน

๑๕

ตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๕๘

- ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑๖
- ภาพเชื่อมโยง HR Scorecard กับแผนที่ยุทธศาสตร์
กรมการพัฒนาชุมชน ๑๗
- ตัวชี้วัดและค่าเป้าประสงค์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ๑๘
- แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการพัฒนาชุมชน
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ๒๓

๑. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และมีความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

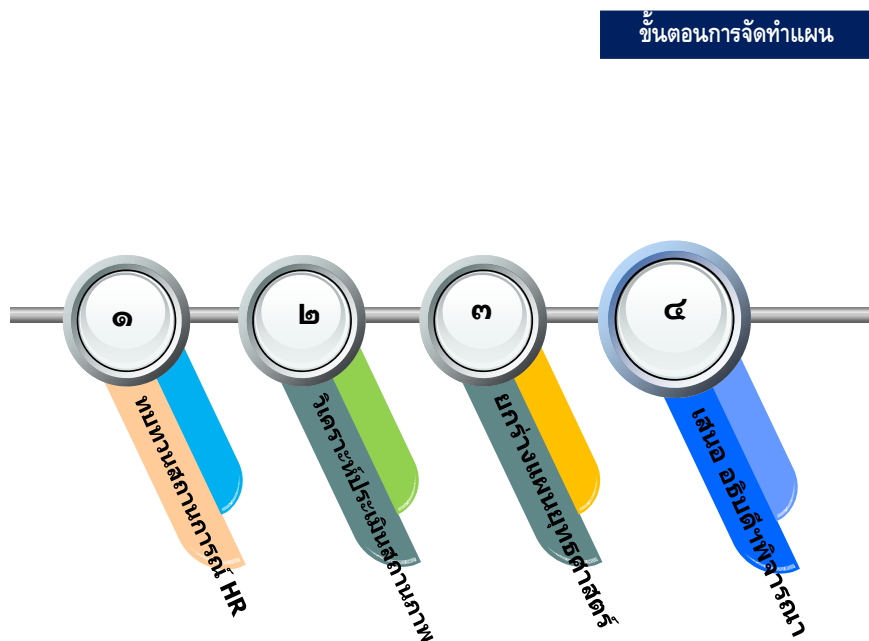
นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผูกพัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร (๒) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งนี้ หากส่วนราชการต้องการรับการตรวจประเมินเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ จะต้องมีความพร้อมรับสำหรับการตรวจประเมินว่าระบบงาน และระบบการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากร พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากรมการพัฒนาชุมชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรของกรมฯ โดยการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องภายใต้การกำหนดประเด็นท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลในมารับผิดชอบหมวด ๕ ตามลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ๓ ประเด็นหลักสำคัญ คือ (๑) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) (๒) มีระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเตรียมผู้นำในอนาคต และ (๓) มีระบบการสร้างแรงจูงใจในบุคลากรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนตามแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ได้จึงทบทวนทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. ต่อไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๘

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้



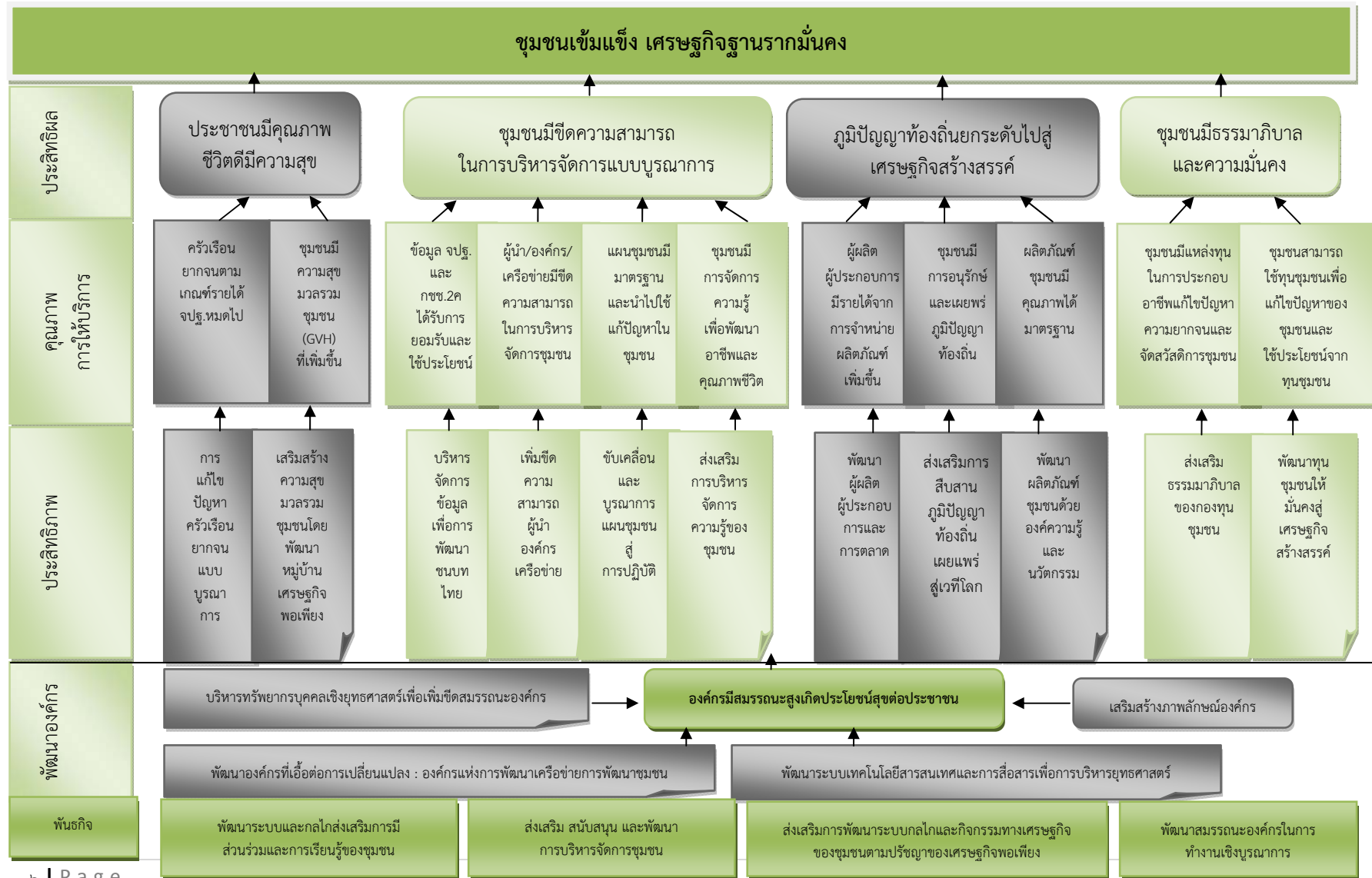
ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน
พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน		
ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง		
พันธกิจกรมการพัฒนาชุมชน	<p>๑. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน</p> <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน</p>	<p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๔. พัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการ</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน	กลยุทธ์กรมการพัฒนาชุมชน	
๑. สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข	<p>๑.๑ การแก้ไขปัญหาครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ</p> <p>๑.๒ เสริมสร้างความสุขมวลรวมชุมชนโดยพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง</p>	
๒. เสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน	<p>๒.๑ บริหารจัดการข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทไทย</p> <p>๒.๒ เพิ่มขีดความสามารถผู้นำ องค์กร เครือข่าย</p> <p>๒.๓ ขับเคลื่อนและบูรณาการแผนชุมชนสู่การปฏิบัติ</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ของชุมชน</p>	
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์	<p>๓.๑ พัฒนาผู้ผลิต ผู้ประกอบการ และการตลาด</p> <p>๓.๒ ส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเผยแพร่สู่เวทีโลก</p> <p>๓.๓ พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม</p>	
๔. เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน	<p>๔.๑ ส่งเสริมธรรมาภิบาลของกองทุนหมู่บ้าน</p> <p>๔.๒ พัฒนาทุนชุมชนให้มั่นคงสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์</p>	
๕. เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง	<p>๕.๑ พัฒนาองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง : องค์กรแห่งการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ บริหารทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะองค์กร</p> <p>๕.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารยุทธศาสตร์</p> <p>๕.๔ เสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร</p>	

ดั่งเขียนแผนที่ยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ภาพที่ ๒ แผนที่ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙



๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙

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. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร	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

การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวทาง HR Scorecard ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

กรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน
ตามแนวทาง HR Scorecard ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗



๔. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมฯ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เนื่องจาก มีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (๒๕๕๕-๒๕๕๙) - มีการทบทวนความสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการพัฒนาชุมชน กับแผนยุทธศาสตร์กรมฯ เป็นประจำทุกปี - มีการวางแผนบริหารกำลังคนที่มีการตรวจสอบกำลังคนว่ามี “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต - มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง โดยได้ระบุแผนพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายงาน เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าว มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงในการทำงานและมีคุณสมบัติเหมาะสมตามความจำเป็นของงานเพื่อเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ยังขาดการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนของโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจของกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบทบาทผู้นำชุมชนในการทำงานหน้าที่ในการตรวจสอบคานอำนาจกับท้องถิ่นและภูมิภาคที่นับวันจะเติบโตในกระบวนการบริหารจัดการจัดการบ้านเมืองที่ดีที่กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบธรรมาภิบาลของท้องถิ่น - ยังขาดการนำแผนบริหารกำลังคนไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ - ยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาและสร้างผู้บริหารทุกระดับเพื่อทดแทนในอนาคตสำหรับความยั่งยืนขององค์กร - ขาดการนำแผนบริหารกำลังคนไปปฏิบัติอย่างครอบคลุมต่อบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) - ยังไม่มีการสร้างแผนการสร้างความสำเร็จในการบริหารราชการ (Succession Plan)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มิตินี้ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อลดภาระงานประจำ ลดขั้นตอน/ระยะเวลาการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการงานบุคคล อาทิเช่น การใช้โปรแกรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน การออกหนังสือรับรองเงินเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำบัตรเข้าออกสถานที่ราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรมการลาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรมการย้ายออนไลน์ โปรแกรมการตรวจสอบระดับชั้นของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ข้าราชการได้รับ เป็นต้น - กรมฯ มีหลักสูตรและช่องทางการฝึกอบรมที่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างหลากหลายเนื่องจากมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมก่อนประจำการ หลักสูตรระหว่างประจำการ และหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเลื่อนระดับ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น เป็นต้น - มีการพัฒนาระบบและฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ของข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> - แม้ว่ากรมฯ จะมีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ แผนปฏิบัติการประจำปี และนำแผนไปปฏิบัติ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร แต่ยังไม่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้เนื่องจากยังขาดการประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อวิเคราะห์สัดส่วนการใช้งบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลเทียบกับงบประมาณทั้งหมด จำนวนโครงการหรืองานที่ได้พัฒนาขึ้น รวมทั้งผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล - แม้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ จะมีการจัดการฐานข้อมูลบุคคล โดยใช้โปรแกรม DPIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่สามารถสนับสนุนสารสนเทศทรัพยากรบุคคลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ แต่ยังคงพบว่ามีข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ยังไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบันของข้อมูล และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล และแปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศสำหรับการใช้งานของผู้ปฏิบัติ และสำหรับผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่ข้าราชการในสังกัดกรมฯ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เนื่องจากยังไม่สามารถบูรณาการงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	<p>การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และงานการพัฒนาบุคลากร (HRD) ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชนมีแนวโน้มลดลง ด้วยเหตุดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<ul style="list-style-type: none"> - กรมฯ ได้จัดทำแผนรองรับการบริหารความต่อเนื่องในการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นปัญหากับกรมฯ ในการจัดการความรู้ของบุคคลคุณภาพให้เป็นความรู้ขององค์กร - กรมฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานจากองค์กร สู่หน่วยงาน และลงสู่รายบุคคล มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นและมีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร - กรมฯ ได้รับรางวัลต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานภายนอก อันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการดำเนินงาน เช่น รางวัลหน่วยงานส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น ปี ๒๕๕๐ และปี ๒๕๕๓ , รางวัลการบริหารทรัพยากรบุคคลประเภทชมเชย ปี ๒๕๕๑ , รางวัลพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราการสูญเสียด้านกำลังคนของกรมฯ จากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โอน และลาออก มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยจากการสำรวจข้อมูลข้าราชการที่โอนไปรับราชการยังส่วนราชการอื่นพบว่า ส่วนใหญ่ให้เหตุผลเรื่องการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและปริมาณงานในพื้นที่ค่อนข้างมากทั้งในส่วนภารกิจกรมฯ และนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล - กรมฯ มีภาวะขาดผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารของหน่วยที่มีลักษณะเฉพาะ อาทิเช่น กองคลัง ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน และกลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นต้น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<ul style="list-style-type: none"> - กรมฯ มีการกระจายอำนาจโดยมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ให้แก่รองอธิบดี หัวหน้าหน่วยงานสังกัดส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัวและสะดวกรวดเร็วในการบริหารและดำเนินการ - กรมฯ เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน ดังจะเห็นได้จากมีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมฯ เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นอิสระ มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติตนตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น จนได้รับการชื่นชมเป็นหน่วยงาน ๑ ใน ๗ หน่วยงานส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการดีเด่น ที่เอาจริงเอาจังในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - กรมฯ ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังจะเห็นได้จากมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศให้ข้าราชการในสังกัดได้รับทราบทั่วกัน และยังได้มีการจัดช่องทางให้ข้าราชการสามารถสอบถามหรือร้องทุกข์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีการเผยแพร่เอกสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการให้แก่ข้าราชการในสังกัดได้รับทราบทั่วทั้งองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการของกรมฯ บางส่วนยังขาดขวัญและกำลังใจที่จะเติบโตในตำแหน่งของตัวเองในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของการทำงาน	
<ul style="list-style-type: none"> - กรมฯ ตระหนักถึงความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยกำหนดปัจจัยด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนให้กับผู้บริหารทุกระดับด้วย - กรมฯ มีการจัดทำและพัฒนาระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกรมฯ อย่างต่อเนื่องและมีความหลากหลายมากขึ้นตามลำดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมฯ ยังไม่เอื้อให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานเนื่องจากสถานที่ทำงานในส่วนภูมิภาคบางแห่งมีความแออัดคับแคบ ไม่มีเครื่องปรับอากาศ และงบประมาณด้านสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ (ข้อมูลอ้างอิง : การสำรวจปัจจัยความต้องการที่มีผลต่อความผาสุกเพื่อกำหนดแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่) - ลักษณะงานของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นงานที่มีความหลากหลายและปริมาณงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย เป็นงานกระบวนการซึ่งต้องอาศัยการสร้างความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อเป้าประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดคือ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ด้วยปริมาณงานและความหลากหลายของภารกิจงานดังกล่าวที่ข้าราชการกรมฯ ต้องปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดภาวะงานล้นมือและขาดความสมดุลในคุณภาพชีวิตและการทำงาน

๕. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวทาง HR Scorecard
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ :		
บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และผูกพันกับกรมการพัฒนาชุมชน		
พันธกิจ	เป้าประสงค์หลัก	ยุทธศาสตร์
๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาลและนำไปสู่การพัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ○ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ○ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
๒. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร	๒. บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ○ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ○ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	๓. บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนมีความมีความสุขและผูกพันองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ○ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล	○ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ
ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์	○ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	○ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	○ ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	○ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับงานการพัฒนาชุมชน

ภาพเชื่อมโยง HR Scorecard กับแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

บริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และผูกพันกับ
กรมการพัฒนาชุมชน

เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าประสงค์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หน่วยงานรับผิดชอบ
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ กรมฯ สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร	๑ แผน	มีแผนบริหารกำลังคนที่ผ่านการนำเสนอผู้บริหาร	มีการกำหนดแนวทางการนำแผนบริหารกำลังคนไปสู่การปฏิบัติ	มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนบริหารกำลังคน ๑ แผน	มีการติดตามการดำเนินงานตามแผนบริหารกำลังคน	มีการประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินงานตามแผนบริหารกำลังคน	๓๕%	๕๐%	๒๕%	กจ.
		๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะและความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๗๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๓๕%	๕๐%		สพช.
	๑.๒ กรมฯ มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก	มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีเส้นทางความก้าวหน้า	มี Road Map การพัฒนาบุคลากรตาม Career Path	ร่างแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เสนอ อ.ก.พ. กรมพิจารณาประกาศใช้ (นำแผนไปปฏิบัติ)	มีการติดตามและประเมินผล	๓๐%	๑๐๐%		กจและ สพช.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หน่วยงานรับผิดชอบ
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมี สารสนเทศทรัพยากร บุคคลที่ถูกต้อง เป็น ปัจจุบันสำหรับใช้ใน การตัดสินใจด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑.๑ มีฐาน ข้อมูล บุคคลที่มีความ ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ	มีฐาน ข้อมูล บุคคล ของ ข้าราชการ การกรม ฯ	-	-	มี ฐานข้อมูล บุคคลที่มี ความ ถูกต้อง เทียบตรง และเป็น ปัจจุบันอยู่ เสมอ	-	-	๒๐%	๑๕%	๑๕%	กจ.
		๒.๑.๔ ร้อยละความ พึงพอใจของ ข้าราชการต่อ (ภาพรวม) การ บริหารทรัพยากร บุคคล	๗๐	๗๒	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๓๐%	๓๐%		กจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หน่วยงานรับผิดชอบ
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรกรมฯ มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน	๗๗.๔๐	๗๓	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๒๐%	๒๕%	๓๐%	สพช.
		๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์	มีระบบการจัดการจัดการความรู้	-	-	มีระบบจัดการความรู้ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีสารสนเทศในการทำงานที่ทันสมัย	-	-	๒๐%	๒๕%		สพช.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หน่วยงานรับผิดชอบ
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสาร นโยบายและทิศ ทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างทั่วถึง	มีการ สื่อสาร ไปยัง ข้าราชการ การกรม ทุก ระดับ	มีการ กำหนด นโยบาย และทิศ ทางการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	มีการประกาศ นโยบายและ ทิศทางการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	มีการจัด ประชุม ผู้บริหาร ทุกระดับ	มีการสื่อสาร ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ ไปยัง สพ จ . และ สพอ.	มีการบรรจุไว้ ในหลักสูตร ปฐมนิเทศ/ ฝึกอบรม/ สัมมนา	๕๐%	๕๐%	๑๕%	กจ.
		๔.๑.๒ จำนวนเรื่อง ร้องเกี่ยวกับความไม่ โปร่งใสในการ บริหารทรัพยากร บุคคล	-	-	-	ไม่มีเรื่อง ร้องเรียน	-	-	๕๐%	๕๐%		สจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนารวมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับงาน	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม	๒	-	-	อย่างน้อย หน่วยงาน ละ ๒ กิจกรรม ต่อปี	-	-	๔๐%	๔๐%	๑๕%	ก.พ.ร.
		๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด	๒	-	-	อย่างน้อย ๒ กิจกรรม ต่อปี	-	-	๓๐%	๓๐%		สส.
		๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	๒	-	-	ปีละอย่างน้อย ๒ กิจกรรม	-	-	๓๐%	๓๐%		กจ./สส.

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการพัฒนาชุมชน

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

มิติที่ ๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ ๑.๑ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร

ค่าเป้าหมาย ๑ แผน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (CD – HiPPS) ข้าราชการคลังลูกใหม่กรมการพัฒนาชุมชน และการเตรียมความพร้อมข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการทุนรัฐบาลเพื่อเข้าสู่ระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) สำนักงาน ก.พ.	๑. เพื่อดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการคลังลูกใหม่ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กรมการพัฒนาชุมชน ๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการคลังลูกใหม่ กรมการพัฒนาชุมชน และการเตรียมความพร้อมข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการที่บรรจุเข้ารับราชการทุนรัฐบาลเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) สำนักงาน ก.พ.	กรมการพัฒนาชุมชนใช้เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและได้ข้าราชการที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติให้เข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning)	๑. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามที่ กรมฯ และ ก.พ. กำหนด ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน และกำหนดกรอบส่งสมประสบการณ์ การปรับกระบวนการทดสอบภาษาอังกฤษ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการที่บรรจุทุนรัฐบาล รัฐบาล	๔๐ คน	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	กจ.

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
			๓. การอบรมเพิ่มพูน ภาษาอังกฤษสำหรับ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการที่บรรจุทุน ๔. การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อนำเสนอผล การดำเนินงานของ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการบรรจุทุน รัฐบาล			

มิติที่ ๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ ๑.๑ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร

ค่าเป้าหมาย ๑ แผน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรของกรมการพัฒนาชุมชน และหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก	๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนาจการและตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทางด้านวิชาการ การบริหารและสมรรถนะตามประเภทของตำแหน่ง	๑. ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาอบรมมีความพร้อมและมีคุณสมบัติสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทางด้านวิชาการ การบริหาร และสมรรถนะตามประเภทของตำแหน่ง	๑. การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก หลักสูตรระดับสูง ประกอบด้วย ๑.๑ หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ และคุณธรรม (นบส.) ของสำนักงาน ก.พ. ๑.๒ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกระทรวงมหาดไทย ๒. การพัฒนาข้าราชการโดยเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรหน่วยงานภายนอก	๒ คน ๘ คน ๑๐ คน	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	กจ.

มิติที่ ๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ ๑.๑ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร

ค่าเป้าหมาย ๑ แผน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทของตำแหน่ง	เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งว่างในระดับต่างๆ และคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประเภทของตำแหน่ง	กรมการพัฒนาชุมชนได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง และหรือดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น	๑. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทเชี่ยวชาญ ๒. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๒๓ คน ๔๐ คน	ต.ค.๕๗ – มี.ค.๕๘ ม.ค. – พ.ค.๕๘	กจ.

มติที่ ๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ ๑.๑ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด ๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ	๓ รุ่น/ ๒๖๗ คน/๔๐ วัน	ไตรมาส ๑ , ไตรมาส ๓-๔	สพข.
			๒. หลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน (นบพ.)	๒ รุ่น/ ๒๐๐ คน/๒๐ วัน	รุ่นที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ มี.ค.-๒๐ มี.ค.๕๘	
			๓. หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	๓๕ คน/ ๗ วัน	๒๐ เม.ย.- ๒๖ เม.ย. ๕๘	

มิติที่ ๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ ๑.๑ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด ๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ	หลักสูตรเสริมสมรรถนะบุคลากร	๑. หลักสูตรสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกรมฯ	๑ รุ่น/๘๗ คน/วัน	ไตรมาส ๓	สพช.
			๒. หลักสูตรเสริมสมรรถนะนักบริหารระดับกลาง (พอ.ชก.)	๒ รุ่น/๑๕๒/คน/๕ วัน	กพ. มี.ค. ๕๘	
			๓. หลักสูตรนักวิชาการพัฒนาชุมชน	๑ รุ่น/๗๖ คน/๕ วัน	ไตรมาส ๒	
			๔. หลักสูตรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	๑ รุ่น/๖๕ คน/๗ วัน	ไตรมาส ๓	
			๕. เพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคม ASIAN	๑๐ รุ่น/๒๓๔ คน/๕ วัน	ไตรมาส ๓-๔	
			๖. หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการสายงานทั่วไป			

มิติที่ ๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ ๑.๒ กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก

ค่าเป้าหมาย ๑ แผน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ภายใต้กลุ่มงานในสังกัดส่วนกลาง	-เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและมาตรฐานของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสังกัดกลุ่มงานต่าง ๆ ให้ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และการยอมรับในคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน	มีกระบวนการพัฒนาและเตรียมกำลังคนเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต	พัฒนาระบบบริหารกำลังคนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ภายใต้กลุ่มงานในสังกัด ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	กำหนดตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยส่วนกลาง ๑๑๖ อัตรา , ส่วนภูมิภาค ๔๐๔ อัตรา	ก.ย.๕๗ – ม.ค.๕๘	กจ.

มิติที่ ๒

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๒.๑ ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัยอยู่เสมอ

ค่าเป้าหมาย มีฐานข้อมูลบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม	เพื่อให้ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับ กรมฯ สามารถใช้งานในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ได้	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรม มีการปรับปรุงระบบและบันทึกข้อมูลที่ต้อง และเป็นปัจจุบัน	๑. พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีการบันทึกข้อมูลที่ต้องรวดเร็ว ๒. ดำเนินการให้มีการใช้ฐานข้อมูลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๓. มีการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง โดยข้าราชการ ลูกจ้าง เจ้าของประวัติ ๔. มีการดำเนินการด้าน ความความปลอดภัย การสำรองของข้อมูล	๑. บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถบันทึกข้อมูลในระบบถูกต้อง และรวดเร็ว ร้อยละ ๙๕ ๒. มีการใช้ข้อมูลทั้งในระดับกรมฯ และระดับจังหวัด ๓. มีการแจ้งให้ข้าราชการและลูกจ้างตรวจสอบประวัติตนเอง อย่างน้อย ๑ ครั้ง	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	กจ.

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
				๔. มีการ สำรวจ ฐานข้อมูล อย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๒.๑ ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๒.๑.๔ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อ (ภาพรวม) การบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
สำรวจความพึงพอใจข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนต่อภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อรับทราบความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการในการปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล	รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน	๑. กำหนดกรอบแนวคิดออกแบบเครื่องมือ ๒. เก็บรวบรวมข้อมูล ๓. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ๔. จัดทำรายงาน ๕. เสนอผู้บริหารรับทราบ ๖. นำผลที่ได้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๙๒	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	กจ.
การประเมินความพึงพอใจบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนผ่านระบบออนไลน์	เพื่อเป็นเครื่องมือในการทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของหน่วยงานในสังกัดกรมฯ	สรุปผลการประเมินความพึงพอใจเสนอต่อผู้บริหารและแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบ	๑. ทบทวน วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความพึงพอใจที่ผ่านมา ๒. แจ้งแนวทางการประเมินความพึงพอใจผ่านระบบออนไลน์แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ	ทุกหน่วยงานใช้ข้อมูลการประเมินผลความพึงพอใจใน	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	กจ.

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
			๓. ประมวลผลข้อมูล จัดทำ รายงานเสนอผู้บริหาร	การทบทวน ปัจจัยที่มีผล ต่อความ ผาสุก		

มิติที่ ๒

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์

พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๒.๑ ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๒.๑.๔ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อ (ภาพรวม) การบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
การเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันระหว่างบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากรและความผูกพันระหว่างบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน	รายการผลการประเมินความผาสุกของบุคลากร	๑. แจ้งผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนในรอบปีที่ผ่านมาให้แก่ทุกหน่วยงาน ๒. พัฒนารอบประเมินผล การเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรภายในหน่วยงาน ๓. กำหนดกรอบการประเมินผลความผาสุก ๔. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ๕. พัฒนาระบบประเมินผลความผูกพัน ๖. กำหนดช่องทางสื่อสารเพื่อรายงานผล ๗. ประเมินผลความผาสุกรอบ ๖ เดือน ๑๒ เดือน	๑. บุคลากรกรมฯ มีระดับความผาสุกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. มีระบบประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมฯ	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	กจ.

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ขับเคลื่อนมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากร	ไตรมาส ๑-๔	สพช.
		๒. หลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๒. แนวทางการสร้างหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากร	ไตรมาส ๑-๔	
		๓. ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากร	๓. สำรวจความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาบุคลากร	ระดับดี	ไตรมาส ๑-๔	

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
การพัฒนาระบบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ของกรมการพัฒนาชุมชน	๑. เพื่อพัฒนาระบบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของกรมการพัฒนาชุมชน ๒. สร้างบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓. สร้างเครือข่ายผู้มีสมรรถนะสูงในงานพัฒนาชุมชน	กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของกรมการพัฒนาชุมชน	๑. จัดตั้งคณะทำงานกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงาน ๒. พัฒนาระบบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของกรมฯ ๒ กระบวนการ และ ๒ มาตรการ	๑. พัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของกรม จำนวน ๑ ระบบ ๒. ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่องความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านใดด้านหนึ่ง อย่างน้อย ๓ ด้าน	มี.ค. – ก.ย. ๕๘	กจ./สพช.

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
				๓. ผู้เชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ ด้านต่าง ๆ อย่างน้อย ๓ คน ๔. เครือข่าย ผู้ที่มี สมรรถนะสูง ในงานพัฒนา ชุมชนอย่าง น้อย ๑ เครือข่าย		

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์

ค่าเป้าหมาย มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีสารสนเทศในการทำงานที่ทันสมัย

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการความรู้	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่ประสิทธิภาพขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมฯ ได้	๑. กรมการพัฒนาชุมชนมีหน่วยงานทางวิชาการที่โดดเด่น	เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้ สถาบันแห่งความเป็นเลิศ	ทุกหน่วยงานมีระบบการจัดการความรู้	ไตรมาส ๑-๔	สพช.
		๒. ข้อเสนอเชิงนโยบายจากงานวิจัย	๑. ศึกษาและวิจัยด้านการพัฒนาชุมชนที่โดดเด่น	๒ เรื่อง	ไตรมาส ๒-๔	
			๒. สัมมนาทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการนำความรู้สู่ชุมชน/สามารณะ	๑ ครั้ง	ไตรมาส ๒-๔	
		๓. มีนวัตกรรมงานพัฒนาชุมชน	สังเคราะห์องค์ความรู้สู่นวัตกรรมงานพัฒนาชุมชน	๗ รูปแบบ	ไตรมาส ๒-๔	

มิติที่ ๔

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์

เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย มีการจัดการประชุมผู้บริหารทุกระดับ

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ ได้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยข้าราชการเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ๔. เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรค และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติแนวทางการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติ ๓. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔. ประเมินผล ๕. สรุปเสนอผู้บริหาร	๑๙๑ คน	พ.ย.๕๗	กจ.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย ไม่มีเรื่องร้องเรียน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการทางปกครองแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายปกครอง รวมทั้งสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๘๐๐ คน	ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หลักสูตรเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการทางปกครองแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	จำนวน ๑๐ รุ่นๆ ละ ๘๐ คน รวม ๘๐๐ คน (ปีละ ๒ รุ่น)	พ.ย.๕๗ – ก.ย.๕๘	สส.

มิติที่ ๔

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์

เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย ไม่มีเรื่องร้องเรียน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด	หน่วยงานในสังกัดกรมฯดำเนินงานด้วยความโปร่งใส	หน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานตามโครงการฯ ดีเด่น จำนวน ๑๙ หน่วยงาน	๑. กำหนดแนวทาง ตัวชี้วัดหลักเกณฑ์การประเมินผล ๒. แจกแจงแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานทราบ ๓. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานรายไตรมาส ๔. คัดเลือกหน่วยงานดีเด่นประจำปี ๕. ประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ	๑๙ หน่วย	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	กจ.
โครงการประชุมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัย	เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีความรู้ความเข้าใจการดำเนินการทางวินัยและจรรยาข้าราชการ	ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจการดำเนินการทางวินัยและจรรยาข้าราชการ	ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา	๗๖ คน	พ.ย. ๕๗	กจ.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย ไม่มีเรื่องร้องเรียน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการจัดทำเอกสารเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการ	- เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยข้าราชการ - เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม	มีเอกสารแนวทางเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการ	จัดพิมพ์และเผยแพร่เอกสารแนวทางเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการจำนวน ๑,๐๐๐ เล่ม	๑,๐๐๐ เล่ม	ธ.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	กจ.

มิติที่ ๕

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันกับงานพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม

ค่าเป้าหมาย อย่างน้อยหน่วยงานละ ๒ กิจกรรม

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	เพื่อเสริมสร้างกระบวนการของหน่วยงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ๒. หน่วยงานมีโครงการสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ๒. ประสานหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการประเมินความพึงพอใจการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ๓. จัดเก็บข้อมูล และรับทราบข้อมูลการดำเนินงาน ๔. ประเมินความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมการบริหารราชการจุดเป้าหมาย ๕. นำเสนอผลการวิเคราะห์ต่อผู้บริหาร	๑. หน่วยงานหลักในสังกัด ส่วนกลาง ๒. สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด/อำเภอ	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	ก.พ.ร.

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
			๖. วางแผนการประเมินผล จุดเป้าหมาย ๗. สรุปผลการดำเนินงานให้ ผู้บริหารตามลำดับ			

มิติที่ ๕

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์**เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร**

เป้าประสงค์ ๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันกับงานพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัด

๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม

ค่าเป้าหมาย

อย่างน้อยหน่วยงานละ ๒ กิจกรรม

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร : CDD WORK SMART	๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ทุกระดับ รู้ เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่องาน โดยการนำค่านิยมองค์กรมาใช้ในวิถีการปฏิบัติราชการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม ให้บรรลุเป้าหมายและความรับผิดชอบต่อสังคม	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรรู้ เข้าใจและนำค่านิยมไปใช้ในการขับเคลื่อนงาน ๒. จำนวนหน่วยงานต้นแบบและคน พช. ต้นแบบได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ในการนำค่านิยมองค์กรไปใช้	ประกาศเกียรติคุณ	หน่วยงานและบุคลากรของกรมฯ ในสังกัดทุกระดับรู้และเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่องาน	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	ก.พ.ร.

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
	๒. เพื่อเสริมพลังให้ คำนียมองค์การเป็น สิ่งช่วยในการหล่อ หลอมวัฒนธรรม องค์การและได้รับ รางวัลความเป็นเลิศ ด้านการนำองค์การ ๓. เพื่อเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน “คนสำราญ งานสำเร็จ”			โดยการ นำ คำนียม องค์การ มาใช้ใน การ ปฏิบัติ ราชการ		

มิติที่ ๕

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์**เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร**

เป้าประสงค์ ๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันกับงานพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัด ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

ค่าเป้าหมาย อย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
โครงการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นปกติ	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้บุคลากร	การเข้าถึงสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด	๑. กิจกรรมการช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบภัย ๒. กิจกรรมจำหน่ายสินค้าลดค่าครองชีพ ๓. กิจกรรมออกกำลังกาย Fitness ๔. กิจกรรมร้านค้าสวัสดิการกรมฯ ๕. การตรวจสุขภาพประจำปี ๖. สินเชื่อสวัสดิการ	๘,๐๐๐ คน ๔๕๐ คน ๔๕๐ คน ๔๕๐ คน ๔๕๐ คน ๔๕๐ คน	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	สส.

มิติที่ ๕

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันกับงานพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ค่าเป้าหมาย อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตกับการทำงานที่เป็นสุข	๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เรียนรู้ใหม่เพื่อจะได้นำไปปรับใช้ และถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงานและผู้สนใจต่อไป ๒. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและประชาชน	๑. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจในการ ๒. ร้อยละ ๙๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาตามโครงการ ๓. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ	๑. การคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่นของกรมฯ ๒. การประกาศเกียรติคุณข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น ๓. การสัมมนาให้ความรู้พัฒนาทักษะทางด้านการดำรงชีวิต	๔๖๓ คน	ก.ค. - ก.ย. ๕๘	กจ.

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วย งาน รับผิดชอบ
	๓. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมเป็นแบบอย่างในการทำงานของข้าราชการได้เป็นอย่างดี					

มิติที่ ๕

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๕.๑ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันกับงานพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ค่าเป้าหมาย อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	งาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการพัฒนาชีวิตประจำปี	๑. เพื่อส่งเสริมความรัก สร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกับคนในองค์กร ๒. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกิจกรรมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๓. เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน	๑. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ๒. ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อย ๒ ครั้ง ๓. บุคลากรมีช่องทางในการดูแลสุขภาพตนเองมากขึ้น	๑. การเรียนรู้นอกสถานที่ ๒. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๓. กิจกรรมการเรียนรู้อาชีพเสริม เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย	๘,๐๐๐ คน	ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	สส.
โครงการสานสัมพันธ์น้องพี่ พช.	เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจสูง มีความภาคภูมิใจในองค์กร	๑. การเรียนรู้นอกสถานที่ ๒. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์งานวันกตัญญูรดน้ำดำหัว ๓. จัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ วันสถาปนากรมฯ		ต.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘	สส.



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

กรมการพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน