



แผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแนวทาง HR Scorecard

กรมการพัฒนาชุมชน ปี 2553



คำนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานภายใต้กรอบแนวความคิด **“การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์”** ที่ให้ความสำคัญกับข้าราชการในฐานะ **“ทุนมนุษย์”** และพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถเป็นพลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยการเชื่อมโยงอย่างสมดุลระหว่าง **“ยุทธศาสตร์ ข้าราชการ และหน่วยงานภาครัฐ”** ด้วยการนำเทคนิค Balance Scorecard มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้ชื่อ **“HR Scorecard”** ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานราชการ โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือสนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดย ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ 5 มิติ คือ (1) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (2) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) (3) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (4) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

สำนักงาน ก.พ.ร ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยจัดให้การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) ซึ่งปรากฏอยู่ใน หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดยที่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ นั้นจะต้องเป็นแผนที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ

กรมการพัฒนาชุมชน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2553 เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

สารบัญ

คำนำ	หน้า
ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ปี 2551 - 2554	4
การประเมินสถานภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน	5
• ความคาดหวัง	6
• สิ่งทำท้ายที่ต้องการให้กองการเจ้าหน้าที่ปรับปรุง	8
• จุดแข็งและจุดอ่อน	9
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	12
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	13
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าประสงค์	14
โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล : HR Scorecard ปี 2553	18
งบประมาณดำเนินการ ปี 2553	29



1. ยุทธศาสตร์กรรมการพัฒนาชุมชน ปี พ.ศ. 2551 -2554

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ กรมการพัฒนาชุมชน

วิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานหลัก
ในการส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

พันธกิจกรมการพัฒนาชุมชน

1. สร้างพลังชุมชน
2. สร้างระบบจัดการความรู้
3. สร้างระบบการบริหารจัดการชุมชน

เป้าประสงค์กรมการพัฒนาชุมชน

1. ชุมชนเข้มแข็ง
2. ประชาชนพึ่งตนเองได้
3. ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดีมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน

1. การพัฒนาทุนชุมชน
2. การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้เข้มแข็ง
3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้นำชุมชน
4. การขับเคลื่อนแผนชุมชน
5. การส่งเสริมการจัดการความรู้ชุมชน
6. การเสริมสร้างขีดสมรรถนะองค์กร



2. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการพัฒนาชุมชน
(ความคาดหวังและจุดแข็งจุดอ่อน)

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหาร รวมทั้งการจัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่มีต่อนโยบายขององค์กร เพื่อนำมาสรุปความคาดหวัง และวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยอธิบดีฯ รองอธิบดีฯ และข้าราชการทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถสรุปความคาดหวังออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน/กระบวนการ (2) ความคาดหวังเกี่ยวกับข้าราชการ (คน) และ (3) ความคาดหวังเกี่ยวกับระบบ และทรัพยากร (เครื่องมือ/งบประมาณ) รายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน/กระบวนการในการทำงานของกรมฯ

- กรมฯ ควรมีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน อธิบายง่าย เน้นภารกิจกรมให้มาก อย่ารับงานฝากมากเกินไป กำหนดขอบข่ายให้ชัด ไม่ทำงานครบจักรวาล
- ผลงานของกรมฯ ควรสอดคล้องตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ระบุไว้
- การทำงานของกรมฯ ควรมุ่งเน้นผลงานโดยเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า และมีตัวชี้วัดการทำงานที่ชัดเจน ปัจจุบันเน้นแต่รายงาน ใครส่งก่อนได้คะแนนก่อน อยากให้ลดรายงาน และบูรณาการรายงานที่ซ้ำซ้อน
- มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนบุคลากรในองค์กรเข้าใจในแนวทางเดียวกัน
- มีการสื่อสารและการส่งต่องานอย่างชัดเจน
- มีระบบสารสนเทศชุมชนที่เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
- มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ
- มีระบบการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- มีการประสานการดำเนินงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีการพัฒนา
- มีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนการทำงานร่วมกัน
- มีการนำหลักธรรมาภิบาลและ IT มาใช้ในการบริหารงาน

- งานพัฒนาชุมชนเหมือนผักชี กรมฯ วัดผลสำเร็จจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ มากกว่าการสร้างชุมชนเข้มแข็ง อยากให้กรมฯ สร้างกระบวนการทำงานและเปลี่ยนวิธีการวัดผลงานอย่างเป็นรูปธรรม

6

2.1.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับข้าราชการกรมฯ (คน)

- ให้ความสำคัญกับโครงสร้างอัตรากำลังของอำเภอ เพื่อให้มีคนทำงานอย่างเพียงพอ และจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภาระงาน ควรจัดคนให้ลงเต็มกรอบอัตราที่กำหนดไว้
- ความเติบโตในสายงานต้องชัดเจน เช่น พัฒนาการ ควรไปถึงชำนาญการพิเศษ
- พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับยุทธศาสตร์กรมในแต่ละปี ก่อนการปฏิบัติงาน
- จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการมีความสามัคคี ในหมู่คณะ รักงาน รักองค์กร
- มีสมรรถนะ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงานกับชุมชนในลักษณะ Knowledge Worker
- มีความรู้ ทศนคติ ความสามารถที่ทันยุค ทันสมัยพร้อมในการขับเคลื่อนงานของกรมฯ ตามหลักการพัฒนาชุมชน
- มีขวัญกำลังใจ จิตวิญญาณ อุทิศตนของนักพัฒนาที่แท้จริง
- มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม สวัสดิการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.1.3 ความคาดหวังเกี่ยวกับระบบ และทรัพยากร (เครื่องมือ/งบประมาณ)

- ควรใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและได้คนดี คนเก่งมาทำงาน
- โครงสร้างการแบ่งงานของจังหวัดไม่สอดคล้องกับการแบ่งงานตามโครงสร้างใหม่ของกรม งานไปหนักอยู่ที่กลุ่มงานส่งเสริมฯ ควรแบ่งกลุ่มงานส่งเสริมฯ ออกเป็น 2 กลุ่ม
- จัดสรรงบประมาณในการเรียนรู้ของบุคลากรให้มากขึ้น
- จัดสรรงบประมาณโครงการ/กิจกรรมในการทำงานให้มากขึ้น (แทบไม่มีเงินทำงานกันแล้ว)
- จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงาน เช่น เบี้ยเลี้ยงออกพื้นที่
- มีการสนับสนุนและกระจายงบประมาณที่สอดคล้องสอดคล้องสมดุกับเป้าหมาย / แผนงาน /โครงการ ในการทำงานของ ศพช.เขต จังหวัด และอำเภอ โดยเฉพาะที่เป็นความคิดริเริ่ม
- มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม

- มีการสนับสนุน วัสดุ และครุภัณฑ์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับ
- มีการแสวงหางบประมาณจากภายนอกมาสนับสนุนการทำงาน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งทำทหายหรือสิ่งที่ต้องการให้กองการเจ้าหน้าที่ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีระบบการสรรหาที่รับผิดชอบ
- มีการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมแก่นักพัฒนา และการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน พัฒนาชุมชน
- มีการมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มากกว่าการมุ่งเน้นงานการบริหารงานบุคคล (ธุรการงานบุคคล)
- มีระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจได้
- มีการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพพัฒนากรและปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ทัดเทียมหน่วยงานอื่น
- มีการวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพัฒนาระบบงานบุคคลของ กรมฯ ให้เป็นระบบมากขึ้น
- มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม
- เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานของกรมทางสื่อ อิเลคทรอนิกส์ให้มากขึ้น และมีเจ้าหน้าที่ประจำเพื่อตอบคำถามทาง Internet อย่างรวดเร็ว เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของกรมฯ
- มีการสร้างระบบธรรมาภิบาลและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในองค์กร และทำงานโดยยึด กฎ ก.พ และมีหลักเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ ซึ่งไม่ขัดต่อคำสั่งศาลปกครอง

2.3 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชน ได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2551-2554 และนำไปสู่การปฏิบัติ มีการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มีแผนการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรแต่และมีแผนส่งเสริมและดูแลรักษาผู้มีสมรรถนะสูงในสายงานหลัก 	<p>1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> ยังไม่มีมีการวิเคราะห์ คาดการณ์เกี่ยวกับแนวโน้มด้านการบริหารกำลังคนไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ ขาดการจัดทำแผนการพัฒนาเพื่อเป็นผู้บริการ และการจัดทำบัญชีข้าราชการผู้ผ่านการกลั่นกรองเป็นผู้บริหาร ยังไม่มีการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ การสับเปลี่ยน มอบหมายงาน จัดทำคลังผู้มีศักยภาพสูง
<p>2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบฐานข้อมูลบุคคลใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS 4.0) ที่ครบถ้วน มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร มีกระบวนการพัฒนาขั้นตอนและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีการจัดทำกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แสดงให้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน 	<p>2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ไม่มีการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา ไม่มีการแต่งตั้งบุคคล/หน่วยงาน/คณะบุคคลทำหน้าที่รับผิดชอบประเมินความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการประเมินความคุ้มค่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขาดเจ้าภาพหลัก/ร่วม ที่จะทำหน้าที่เป็นกลไกในการสร้างและสื่อสารวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของกรม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่ยึดหลักผลงาน (Performance) และหลักสมรรถนะ (Competency) ทุกระดับอย่างเป็นระบบ มีการรายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มีมาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจข้าราชการและนำไปปฏิบัติ มีการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีการนำผลการสำรวจมาใช้ในการปรับปรุงงาน มีแผนพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กร และมีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม 	<p>3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ไม่มีการติดตามประเมินผลด้านการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็น และนำไปปรับปรุงแผนหรือมาตรการรักษาไว้ ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงาน KM อย่างเป็นระบบ และนำผลไปปรับปรุง ไม่มีการติดตามเพื่อแสดงผลความสามารถของบุคลากรที่เข้ารับการเพิ่มพูนความรู้แล้วนำความรู้มาปฏิบัติงานหรือสร้างนวัตกรรม
<p>4. มิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ระบบการบริหารงานบุคคลมีกลไกรับผิดชอบ มีการแต่งตั้งบุคคล/คณะบุคคลรับผิดชอบ มีการประกาศเกณฑ์ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด มีการแต่งตั้งคณะบุคคล/บุคคลรับผิดชอบ มีการประกาศเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรรับทราบ มีการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบตามมติ ครม. 	<p>4. มิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบางเรื่องยังมีข้อจำกัด ไม่สามารถเป็นระบบเปิดได้ทั้งหมด การจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร ยังไม่เชื่อมต่อกับฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการติดตามสำรวจระดับความพึงพอใจด้านความเป็นธรรม ด้าน HR
<p>5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดสวัสดิการและกิจกรรมเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ในส่วนราชการของกรม มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการ/ลูกจ้างได้ดูแลสุขภาพของตนเองทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ รวมทั้งนำผลการสำรวจไปปรับปรุงการจัดสวัสดิการ 	<p>5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรยังมีไม่หลากหลาย การดำเนินกิจกรรมตามมาตรการด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานยังไม่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ



3. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์
1. สร้างแรงจูงใจ และสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ	● เพื่อให้ข้าราชการกรมมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจและ มีความสุขในการทำงาน
2. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่ยึดหลักผลงาน/สมรรถนะ	● เพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ● เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมได้บรรลุผลสัมฤทธิ์
3. สร้างระบบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีส่วนร่วม และตรวจสอบได้	● เพื่อสร้างให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ตรงตามตำแหน่งงาน สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	● เพื่อให้บุคลากรกรมมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Knowledge worker)

3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (GOAL)
1. สร้างแรงจูงใจ และสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนต่อนโยบายการบริหารงาน ● มีการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของข้าราชการ ● มีมาตรการ/โครงการกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตกับการทำงานที่เป็นสุข
2. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่ยึดหลักผลงาน/สมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> ● มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักผลงานและสมรรถนะ ● มีแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (workforce planning)
3. สร้างระบบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีส่วนร่วม และตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> ● มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลและผลงานรวมถึงสามารถจำแนกบุคลากรตามระดับผลการปฏิบัติงานได้ ● มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ ที่ชัดเจน
4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ตรงตามตำแหน่งงาน สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● มีการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ● มีการทบทวน ปรับปรุง สมรรถนะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ



4. ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าประสงค์

4. ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าประสงค์

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หน่วยงาน
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มิติ	
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	● มีแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (workforce planning) ดำเนินการ 3 ระยะ ปี 2552 -2553-2554	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์	Unknown	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกำลังคนแก่ผู้เกี่ยวข้อง (ปี 2552)	วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูล เพื่อยกร่างแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม (ปี 2553)	ศึกษาวิจัยความต้องการ การดำเนินงานกำลังคนอย่างเป็นระบบ (ปี 2554)	เสนอผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ (ปี2554)	100%	ระดับ 3	20%	กจ.
	● มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	Unknown	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน	มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	มีผังเส้นทางความก้าวหน้า	เสนอ อภพ. กรมฯ ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้	มีการประเมินผล/ความสำเร็จของการใช้ผังเส้นทางความก้าวหน้า		ระดับ 4		
	● มีการทบทวนปรับปรุง สมรรถนะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน	-ระดับความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุง สมรรถนะข้าราชการกรมฯ	Unknown	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน	ประชุมกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงาน	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนและจัดทำสมรรถนะข้าราชการกรมฯ	เสนอ อภพ. กรมฯ ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้	จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ ครอบคลุมทั้งในส่วนกลาง/ภูมิภาค		ระดับ 5		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หน่วยงาน
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มิติ	
2. ประสิทธิ ภาพ ของกระบวนการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	● พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคคลที่ สามารถใช้ในการ บริหารทรัพยากร บุคคลเชิงกลยุทธ์	-ระดับความสำเร็จ การพัฒนาฐานข้อมูล ที่สามารถจำแนก บุคลากรตามระดับ ผลปฏิบัติงานได้	Unknown	แต่งตั้ง คณะทำงาน กำหนด รูปแบบ	มีแผนพัฒนา โปรแกรม ฐานข้อมูล บุคลากร ผลงาน สมรรถนะ	มีโปรแกรม ฐานข้อมูลที่ สามารถจำแนก บุคลากรตาม ระดับผลงาน	มีการทดสอบ โปรแกรมกับ หน่วยงานใน สังกัด	มีสารสนเทศการ บริหารทรัพยากร บุคคล ผลงาน สมรรถนะ สำหรับผู้บริหาร	100%	ระดับ 5	30%	กจ. และ ศูนย์สาร สนเทศฯ
3. ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	● มีการพัฒนา ระบบมาตรฐาน การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-ร้อยละของหลักสูตร ที่ผ่านเกณฑ์ตาม หลัก ประกันคุณภาพ การฝึกอบรม	Unknown	60	65	70	75	80	100%	ระดับ 5	20%	สถาบัน การพัฒนา ชุมชน
	● มีการพัฒนา ระบบการจัดทำ แผน พัฒนา ตนเอง	-ระดับความสำเร็จใน การพัฒนากระบวนการ จัดทำแผนพัฒนา ตนเอง	Unknown	กำหนด เป้าหมาย วิธีการ ดำเนินงาน	พัฒนาระบบ โปรแกรมการ จัดทำแผน พัฒนาตนเอง	นำระบบสู่การ ปฏิบัติ	ติดตาม ตรวจสอบผล การดำเนินงาน	สรุป ประเมินผล การใช้ระบบ	100%	ระดับ 3		
4. ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	● ความพึงพอใจ ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อ นโยบายแผนงาน โครงการ ของกรม	- ร้อยละของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่มี ความพึงพอใจต่อ การบริหารงานของ กรมฯ	65.10%	60	65	70	75	80	100%	70	15%	กจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หน่วยงาน
				ต่ำมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	มิติ	
	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ 	-ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีการจัดทำข้อตกลงเป้าหมายงานระดับบุคคล	Unknown	60	70	80	90	100	100%	100		กจ.
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความสุขของข้าราชการ	Unknown	จัดตั้งคณะทำงาน	ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานเพื่อยกวางแผน	มีแผนสร้างความสุขของกรมฯ	มีการสนับสนุนให้ส่วนราชการดำเนินงานตามแผนฯ	ระดับความพึงพอใจของข้าราชการกรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	100%	ระดับ 3	15%	สล. กจ.



5. โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปี 2553

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างแรงจูงใจ และสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์ ที่ 1.1 : มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อองค์กร

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานของกรมฯ	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและการบริหารงานของกรมฯ นำผลการวิเคราะห์ไปวางแผนในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการวิเคราะห์ที่ระบุถึงความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และการบริหารงานของกรมฯ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดตั้งคณะทำงาน จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ จัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ประมวลผล สรุปและรายงานผลเสนอผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การวางแผนเพื่อปรับปรุง นโยบาย แผนงาน และโครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม 	<p>ก.พ.53</p> <p>มิ.ย.53</p> <p>มิ.ย.- ก.ค.53</p> <p>ส.ค.- ก.ย. 53</p> <p>ต.ค.53</p>	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างแรงจูงใจ และสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์ ที่ 1.2 : มีการจัดทำแผนสร้างความผาสุกของข้าราชการ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุก

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 3 มีการดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผาสุกฯ

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
จัดทำแผนสร้างความผาสุกของข้าราชการ	1.เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ 2.เพื่อวางระบบการจัดสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. แผนยุทธศาสตร์การสวัสดิการข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ 2.แผนสร้างความผาสุกของข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> • จัดตั้งคณะทำงาน • สำรวจปัจจัยความผาสุก • สร้างเครื่องมือ จัดลำดับปัจจัย • ยกร่างแผนสร้างความผาสุก • ดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ • สำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 	ม.ค.53 ม.ค.- เม.ย.53 พ.ค.-ส.ค.53 ส.ค. - ก.ย.53 ส.ค. - ก.ย.53 ส.ค. - ก.ย.53	สำนักงาน เลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างแรงจูงใจ และสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์ ที่ 1.3 : มีมาตรการ/โครงการกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตกับการทำงานที่เป็นสุข

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการ/โครงการ

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 3 มีการดำเนินการตามมาตรการ/โครงการ

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตกับการทำงานที่เป็นสุข	เพื่อเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศเกียรติคุณข้าราชการดีเด่น ประกาศเกียรติคุณพัฒนาการขวัญใจชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงาน มีหนังสือแจ้งหน่วยงานส่งบุคคลเข้ารับการคัดเลือก ออกติดตาม ประเมินบุคคล จัดทำประกาศเกียรติคุณ เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติ. 	มค. – ส.ค. 53	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ สำนักตรวจราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่ยึดหลักผลงาน/สมรรถนะ

เป้าประสงค์ ที่ 2.1 : มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักผลงานและสมรรถนะ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีการจัดทำข้อตกลง เป้าหมายงานระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาระบบและเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงาน ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนแนวทางการดำเนินการในการจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน 	มค. – ส.ค. 53	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์สารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่ยึดหลักผลงาน/สมรรถนะ

เป้าประสงค์ ที่ 2.2 : มีแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (strategic workforce planning)

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 3 วิเคราะห์ทบทวนข้อมูลเพื่อยกร่างแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ปี 2555-2558

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
จัดทำแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์	เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ร่างแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> แต่งตั้งและประชุมคณะทำงาน วิเคราะห์ ทบทวน ข้อมูลด้านอุปสงค์ อุปทาน ประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ workload การทำงาน ยกร่างแผนบริหารกำลังคน 	มค. – ส.ค. 53	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงานฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างระบบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีส่วนร่วม และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ ที่ 3.1 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลที่สามารถใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลที่สามารถจำแนกบุคลากรตามระดับผลการปฏิบัติงานได้

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 5 มีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับผู้บริหาร ที่สามารถจำแนกผลงาน สมรรถนะของบุคลากรได้

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาโปรแกรมเชื่อมโยงข้อมูลบุคคล	1.มีข้อมูลบุคลากรที่ครอบคลุมผลงานและสมรรถนะ 2.เพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารและพัฒนาบุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ระบบฐานข้อมูลที่มีผลงานและสมรรถนะ 1 ระบบ	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS version ๓.๕ เป็นระบบ DPIS version ๔.๐ จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ วางระบบการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล จัดทำและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 	ต.ค. 53 พ.ย.52-มี.ค.53 พ.ย.52-เม.ย.53 เม.ย. – ก.ย.53	กองการเจ้าหน้าที่และศูนย์สารสนเทศฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างระบบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีส่วนร่วม และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ ที่ 3.2 : มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 4 เสนอ อ.ก.พ. กรมฯ ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ	1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมในการสร้างบุคลากรที่มีค่าให้กับองค์กรในระยะยาว 2. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากรของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทดแทนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างยั่งยืน	-ผังเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจในสายงานหลัก	<ul style="list-style-type: none"> • แต่งตั้งคณะทำงาน • ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล หลักเกณฑ์ ระเบียบ โครงสร้างตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย • ประชุมยกร่างผังเส้นทางความก้าวหน้า • ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ Job Profile ของตำแหน่งเป้าหมาย • เสนอ อ.ก.พ. กรมฯ ให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ • ติดตาม ประเมินผล 	มี.ค.53 มิ.ย.53 ก.ค.53 ส.ค.53 ส.ค.53 ก.ย.53 เป็นต้นไป	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งงาน สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ ที่ 4.1 : มีการพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผ่านหลักเกณฑ์ตามหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้มี มาตรฐาน และมีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	จำนวนมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 มาตรฐาน -มาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล -มาตรฐานหลักสูตร -มาตรฐานการฝึกอบรม -มาตรฐานการจัดการองค์กร -มาตรฐานนักทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำเส้นทางroad map (2553-2556) ● สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ● นำมาตรฐานสู่การปฏิบัติ ● วัดผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ● ประเมินผลการนำมาตรฐาน ไปใช้ 	ต.ค.52 ต.ค.52 ต.ค.52 –ก.ย.53 ม.ค. – ก.ย.53 ส.ค. – ก.ย.53	สถาบันการพัฒนา ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งงาน สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ ที่ 4.2 : มีการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

ค่าเป้าหมาย : ระดับ 3 นำระบบสู่การปฏิบัติ

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิตรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	เพื่อพัฒนาระบบ ให้บุคลากรของกรมฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการ	<ul style="list-style-type: none"> เกิดระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายวิธีการดำเนินงาน พัฒนาระบบโปรแกรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง นำระบบสู่การปฏิบัติ ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน สรุปและรายงานผลเพื่อนำไปสู่การวางแผนปรับปรุง 	ก.พ.53 มิ.ย. - ก.ย.53 มิ.ย.- ก.ค.53 ส.ค.- ก.ย. 53 ต.ค.53	สถาบันการพัฒนาชุมชน



6. งบประมาณดำเนินการ ปี 2553

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.สร้างแรงจูงใจ และสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ	1.1 มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกรมการพัฒนารวมชนต่อนโยบายการบริหารงาน	• ร้อยละของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของกรมฯ	• ร้อยละ 80 ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	• สำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารงานของกรม	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ.
	1.2 มีการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของข้าราชการ	• ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพัน	• ระดับ 3 มีแผนสร้างความผูกพันของกรม	• การจัดทำแผนสร้างความผูกพัน	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ.
	1.3 มีมาตรการ/โครงการ กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตกับการทำงานที่เป็นสุข	• ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิต	• ระดับ 5 มีการประกาศเกียรติคุณข้าราชการดีเด่น	• ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	2,924,300	กจ.
2.พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่ยึดหลักผลงานและสมรรถนะ	2.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักผลงานและสมรรถนะ	• ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีการจัดทำข้อตกลงเป้าหมายระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	• ร้อยละ 100	• พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลงานสมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ./ศสท.
	2.2 มีแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์	• ระดับ 3 ยกร่างแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ	• จัดทำแผนบริหารกำลังคน	470,600	กจ.
3.สร้างระบบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรมมีส่วนร่วมและตรวจสอบได้	3.1 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลและผลงานรวมถึงสามารถจำแนกบุคลากรตามระดับผลการปฏิบัติงานได้	• ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลที่สามารถจำแนกบุคลากรตามระดับผลปฏิบัติงานได้	• ระดับ 5 มีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลงาน และสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร	• พัฒนาโปรแกรมเชื่อมโยงข้อมูลบุคคล	450,000 -	กจ.
	3.2 มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่ชัดเจน	• ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	• ระดับ 4 เสนอ อภพ.กรมฯ ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้	• จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการกรมการพัฒนารวมชน	400,000 (PMQA)	กจ.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ตรงตามตำแหน่งงานสอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	4.1 มีระบบมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพบุคคล	• ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ตามหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม	• ร้อยละ 80	• พัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพบุคคล	70,000 (PMQA)	สถาบันการพัฒนารวมชน
	4.2 มีระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเองด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	• ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	• ระดับ 3 นำระบบสู่การปฏิบัติ	• จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์	100,000 (PMQA)	สถาบันการพัฒนารวมชน
	4.3 มีสมรรถนะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ สอดคล้องกับสมรรถนะที่องค์กร ต้องการ	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน	• ระดับ 5 จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ครอบคลุมทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค	• ทบทวนและจัดทำสมรรถนะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่	200,000	กจ.
4 ยุทธศาสตร์	10 เป้าประสงค์	10 ตัวชี้วัด	10 เป้าหมาย	10 กิจกรรม	4,614,900	