



**แผนการพัฒนาบุคลากร
ของกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น**

HRD PLAN

**ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568**





สารบัญ

	หน้า
<u>ส่วนที่ ๑ - บทนำ</u>	๑
๑ ข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒
- ทิศทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘	๒
- ทิศทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓
<u>ส่วนที่ ๒ - กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลาง</u>	๔
๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	๔
๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕
๑ แนวทางการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.	๖
๑ แผนปฏิบัติการราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘
<u>ส่วนที่ ๓ - โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</u>	๙
๑ อำนวยการและภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๙
๑ ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๐
- ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ	๑๐
- ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว	๑๐
๑ โครงสร้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๑
<u>ส่วนที่ ๔ - การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาศูนย์กลาง</u>	๑๒
๑ การประเมินสถานการณ์ภาพด้านการพัฒนาศูนย์กลาง	๑๒
๑ สรุปผลการประเมินสถานการณ์ภาพด้านการพัฒนาศูนย์กลาง	๑๓
- ผลสำรวจจากแบบสอบถามมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๑๓
๑ การวิเคราะห์ทิศของแผนการพัฒนาศูนย์กลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๘
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	๑๙
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)	๑๙
<u>ส่วนที่ ๕ - ทิศทางของแผนการพัฒนาศูนย์กลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</u>	๒๐
๑ วิสัยทัศน์	๒๐
๑ พันธกิจ	๒๐
๑ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๐
๑ แผนการพัฒนาศูนย์กลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (HRD PLAN)	๒๑



ส่วนที่ ๑

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจที่ผันผวน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มผลลัพธ์ของงานได้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ทั้งตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งมุ่งเน้นให้มีการพัฒนา และการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินการควบคู่กันไปอย่างสมดุล ผ่านกลไกการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ผลของการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาของประเทศต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพองค์กรสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (HRD PLAN) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพองค์กรสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑. ทิศทางการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศในการจัดบริการสาธารณะ
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น

พันธกิจกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำ
ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ
เพื่อให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะตามมาตรฐานสากล

ค่านิยมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



มืออาชีพร่วม



คิดสร้างสรรค์



ก้าวทันยุคดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การส่งเสริมองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นให้บริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาล



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การส่งเสริมและพัฒนา
การจัดบริการสาธารณะของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้มีประสิทธิภาพ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การเสริมสร้างสมรรถนะ
บุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็น
มืออาชีพ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาระบบการเงิน
การคลัง และระเบียบกฎหมาย
ในการปฏิบัติงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้พร้อม
รับการเปลี่ยนแปลง



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนากรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่นให้เป็น
องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
และทันสมัย



วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น”

พันธกิจกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนา และให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ ในการให้บริการสาธารณะตามมาตรฐานสากล

ค่านิยมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



มีออาซีพ



คิดสร้างสรรค์



ก้าวทันยุคดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การส่งเสริมและพัฒนาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นมีออาซีพ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาระบบการเงินการคลัง และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย





ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวและให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการ จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรก ของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติ มั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการพัฒนาศักยภาพอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจสติปัญญา และสังคม
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ



๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผน ระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผน ระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้ ๑) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” ๓) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ ๔) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว และกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน และ ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยกำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน



๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (ต่อ)

โดยในส่วนการพัฒนาศูนย์กลางอยู่ภายใต้หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งมีเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลกสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ๒) กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และ ๓) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ๒) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และ ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๓ แนวทางการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.

● เป้าหมายของการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

- ๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
- ๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลาง และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

● ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

● วัตถุประสงค์

- ๑) หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร
- ๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

● ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ”



๒.๓ แนวทางการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ. (ต่อ)

● บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ

บุคลากรภาครัฐ มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

ผู้บริหารส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ

ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้ง ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ออกแบบนโยบายการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

● ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ. : ตามบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการระหว่างปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑) ความสำเร็จของการพัฒนา นโยบาย/ หลักเกณฑ์/ ระบบ/ เครื่องมือ/ กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ

๒) ความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร

๓) ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

ตัวชี้วัดส่วนราชการ : ตามบทบาทของส่วนราชการที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการระหว่างปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑) หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร

๒) หน่วยงานมีการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ (เป้าประสงค์ของ “สมรรถนะ” ตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้ หมายถึง ทักษะที่กำหนดตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้ โดยหน่วยงานมีการจัดทำกรอบทักษะให้ครอบคลุมบุคลากรทุกสายงาน)

๓) หน่วยงานมีการจัดหลักสูตร/ กิจกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะเฉพาะที่หน่วยงานกำหนด (หมายถึง ทักษะเฉพาะตามสายงานที่กำหนดตามตัวชี้วัดที่ ๒)

๔) บุคลากรได้รับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะด้านดิจิทัลตามที่กำหนด

๕) นวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการงาน/การให้บริการ e-Service

๖) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ



๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ. (ต่อ)

● การติดตามและประเมินผล

สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ส่วนราชการรายงานผลการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณที่ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาฯ แล้วเสร็จ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น ๆ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป และเมื่อครบระยะเวลาการดำเนินการตามแนวทางฯ ดังกล่าว เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐) ให้ประเมินและจัดทำรายงานผลการพัฒนาศักยภาพภาครัฐ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐฉบับใหม่เสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีต่อไป

๒.๔ แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และสนับสนุนการขับเคลื่อน การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๐ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความสำเร็จของการดำเนินงาน อันจะทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในมิติต่าง ๆ ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

● วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น”

● พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ตามมาตรฐานสากล

● ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ
๓. การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นมืออาชีพ
๔. การพัฒนาระบบการเงินการคลัง และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๕. การพัฒนากิจการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย



ส่วนที่ ๓

โครงสร้างภารกิจและอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓.๑ อำนาจหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและวางระบบ ในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗) กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- ๘) ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๙) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๐) พัฒนาศูนย์กลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



๓.๒ ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓.๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประเภท/กรอบระดับตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลัง (๓,๕๒๘)		ตำแหน่งที่มีคนครอง (๓,๑๕๔)		ตำแหน่ง ว่าง
ประเภท ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	
บริหาร	สูง	๑	๐	๑	๐	๐
	ต้น	๓	๐	๓	๐	๐
อำนวยการ	สูง	๑๔	๗๖	๑๐	๖๘	๑๒
	ต้น	๔	๐	๒	๐	๒
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๘	๐	๒	๐	๖
	ชำนาญการพิเศษ	๘๕	๔๕๖	๘๒	๔๑๗	๔๒
	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๔๑	๑,๗๖๗	๓๐๔	๑,๕๗๓	๒๓๑
ทั่วไป	อาวุโส	๔	๑๔	๔	๘	๖
	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๔	๖๘๑	๕๑	๖๑๑	๙๓
รวม		๕๓๔	๒,๙๙๔	๔๕๙	๒,๖๗๗	๓๙๒

๓.๒.๒ ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ประเภทเงิน	จำนวนพนักงานราชการ		จำนวน ลูกจ้างประจำ (คน)	จำนวน ลูกจ้างชั่วคราว (คน)
	กรอบตำแหน่ง (ตำแหน่ง)	พนักงานราชการ (คน)		
ใช้เงินงบประมาณ	๒๑๒	๑๙๔	๒	๐
ใช้เงินนอกงบประมาณ	๐	๐	๐	๐
รวม	๒๑๒	๑๙๔	๒	๐

*หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๘ พ.ย. ๖๗

๓.๓.๓. โครงสร้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและคำสั่งแบ่งงานภายใน





ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การประเมินสถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสังกัด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉะนั้น เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถรับรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรม รวมถึงมีประสิทธิภาพในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (HR Scorecard) โดยมีแบบสอบถามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยขอความร่วมมือข้าราชการในสังกัด (ข้าราชการประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) รวมถึงข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า ดำเนินการตอบแบบสอบถามฯ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ดังนี้

- คำถามสำหรับข้าราชการประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๑) ท่านคาดหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่จะเกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปี ข้างหน้าเป็นอย่างไร (กระบวนงาน/คน/ทรัพยากร/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบ)

๑.๑) ต้องการให้กระบวนงาน หรือวิธีการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างไร

๑.๒) ต้องการให้บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างไร

๑.๓) ต้องการให้การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างไร

๑.๔) ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้รับบริการ ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง และประชาชนมีมุมมองต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างไร

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และต้องการที่จะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งที่ท้าทายหรือเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๔) อะไรบ้างที่ท่านคาดหวังให้กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- คำถามสำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า
 - ๕) ท่านมีแนวทางอย่างไร เพื่อสนับสนุนให้ระบบการบริหารงานบุคคลบรรลุผลสำเร็จในประเด็นดังต่อไปนี้
 - ๕.๑) ท่านคิดว่าจะดำเนินการตามระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (เริ่มตั้งแต่การมอบหมายงาน การติดตามผลงาน การพัฒนา/ให้คำปรึกษาแนะนำ และการประเมินผล) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถแยกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นจริงได้อย่างไร
 - ๕.๒) ท่านคิดว่าจะดำเนินการสอนงาน (Coaching) หรือส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้อย่างไร
 - ๕.๓) ท่านคิดว่าจะดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้อย่างไร
 - ๕.๔) ท่านคิดว่าจะเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยได้อย่างไร

๔.๒ สรุปผลการประเมินสถานภาพด้านการพัฒนาศักยภาพ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (HR Scorecard) ได้มีการสำรวจแบบสอบถามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรในสังกัดต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งทำให้เข้าใจและเห็นภาพรวมของสถานการณ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสามารถนำผลสำรวจจากแบบสอบถามฯ มาจำแนกตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็น ๕ มิติ คือ ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยสามารถนำผลการสำรวจจากแบบสอบถามในมิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาประยุกต์ใช้กับแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (HRD PLAN) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผลสำรวจจากแบบสอบถามมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล คือ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ โดยสามารถนำผลสำรวจจากแบบสอบถามฯ มาจำแนกตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ดังนี้



ลำดับ	ข้อคิดเห็น
๑	การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถเฉพาะ ความเชี่ยวชาญ และชำนาญ ในการทำงานที่หลากหลาย เช่น ด้านภาษาต่างประเทศ/ภาษาถิ่น ด้าน IT เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านสิ่งแวดล้อม สาธารณะสุข ด้านระเบียบข้อกฎหมาย เป็นต้น (ความถี่ ๘๑)
๒	ควรมีระบบการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร มีความผูกพันกับองค์กร โดยไม่มีแนวคิดที่จะ โอน/ลาออก ไปสังกัดองค์กรอื่น และส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้รับโอกาสที่ดีขึ้น (ความถี่ ๒๘)
๓	ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ และสามารถปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ อย่างไม่มีขอบเขต (ความถี่ ๑๘)
๔	บุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ความถี่ ๑๗)
๕	ต้องการให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง มอบหมายงานอะไรให้ก็ทำงานได้สำเร็จจุล่งไปด้วยดี (ความถี่ ๑๕)
๖	On Job Training การรับฟังความคิดเห็น การทำงานแบบบูรณาการและการให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานระหว่างสำนัก/กอง (ความถี่ ๑๔)
๗	ให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จัดทำเป็นระบบที่มิข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น (ความถี่ ๑๓)
๘	ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการพัฒนางาน อย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ ๑๒)
๙	หน่วยงานควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวม องค์ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แก่บุคลากรได้มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ (ความถี่ ๑๑)
๑๐	ควรมีการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์ความรู้ภายในหน่วยงาน หรือกับองค์กรอื่น (ความถี่ ๑๗)
๑๑	ควรมี Action Learning เป็นการเรียนลัดความสำเร็จจากประสบการณ์ตรง และมีความปลอดภัย มีประสิทธิผลที่สุด/ควรจัดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการในทุกระดับ และหลากหลายในวิธีการ ทำให้ผู้เรียนรู้เข้าใจ จดจำ และกระตุ้นความรู้ ทักษะตนเอง และส่งออกสติปัญญาได้เร็วที่สุด/ สร้างวิธีการเลียนแบบ และทำซ้ำได้จำนวนมาก ในเวลาจำกัด/ได้คุณภาพผลผลิตที่ใกล้เคียงกับ จุดมุ่งหมายที่สุด ประหยัดเวลา ใช้ทรัพยากรน้อยกว่า ได้ผลมากกว่า (ความถี่ ๙)
๑๒	สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย (ความถี่ ๗)
๑๓	ถอดบทเรียนทำเป็นองค์ความรู้ รวบรวมเอกสารและสื่อประกอบการประชุม/ระเบียบ ข้อกฎหมาย/ อบรมของทุกสำนัก/กอง เป็นคลังความรู้ และนำมาจัดทำเป็นคู่มือหรือเผยแพร่ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์ของกรม เพื่อให้ข้าราชการได้เข้าไปศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมได้ ด้วยตนเองตลอดเวลา(ความถี่ ๗)



ลำดับ	ข้อคิดเห็น
๑๔	ควรมีการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (ความถี่ ๖)
๑๕	ควรมีหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (ความถี่ ๕)
๑๖	ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรอบรู้เชี่ยวชาญ มีสมรรถนะสูงในหน้าที่และอำนาจ รวมถึงควรมีการสั่งสม บ่มเพาะความชำนาญ เป็นมืออาชีพในด้านต่าง ๆ (ความถี่ ๕)
๑๗	ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกันทุกจังหวัด (ความถี่ ๕)
๑๘	ควรมีกระบวนการทดสอบองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ (ความถี่ ๕)
๑๙	ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กรการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และการนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน (ความถี่ ๕)
๒๐	ให้แต่ละกลุ่มงานจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน/คำสั่งมอบหมายงานกำหนดให้ผู้ช่วยเหลือเพื่อกลั่นกรองงานก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ/สำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่ให้มีพี่เลี้ยงคอยแนะนำและกลั่นกรองการปฏิบัติงานก่อนเสนอผู้บังคับบัญชา (ความถี่ ๕)
๒๑	โดยการกำหนดตัวชี้วัดให้บุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคลอย่างชัดเจน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อประกอบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดสมรรถนะและองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาการประเมิน (ความถี่ ๔)
๒๒	ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ความถี่ ๔)
๒๓	ส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้แต่ละคนมีความที่หลากหลายและปฏิบัติได้ ทุกกลุ่มงาน/มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการดำรงตำแหน่งของท้องถิ่นอำเภอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกบริบทของพื้นที่ (ความถี่ ๔)
๒๔	มีการทดสอบหรือวัดความรู้เป็นระยะๆ (ความถี่ ๔)
๒๕	สร้างแหล่งข้อมูลองค์ความรู้ที่บุคลากรสามารถสืบค้นได้ง่าย (ความถี่ ๔)
๒๖	การสอนงานพร้อมกับการลงมือปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี ทำงานได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด และทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ความถี่ ๔)
๒๗	มีการระดมความคิด ให้ทราบถึงปัญหา/อุปสรรค เพื่อร่วมกันแก้ไขและเสนอแนวทางในการดำเนินงานต่อไป (ความถี่ ๓)
๒๘	จัดทำคู่มือที่รวบรวมองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และเข้าใจได้ง่าย (ความถี่ ๓)
๒๙	ควรมีการสอนงาน (Coaching) หรือส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการต้องการอย่างยิ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความรวดเร็วถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน/สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชา/ลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ ๓)



ลำดับ	ข้อคิดเห็น
๓๐	ควรมีสอนงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้สามารถสอนหรืออธิบายงานนั้นๆ ได้ดี ตลอดจนให้ผู้รับการสอนได้ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนที่วางไว้ โดยจะประเมินผู้รับการสอนได้ในเบื้องต้น ซึ่งข้อดีและข้อเสียจะสามารถนำไปพัฒนาทักษะเพื่อให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ความถี่ ๓)
๓๑	ให้คำปรึกษา เสริมสร้างประสบการณ์ ศึกษากรณีศึกษา ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ความถี่ ๓)
๓๒	ควรมี On the job training (ความถี่ ๓)
๓๓	ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านภาษาต่างประเทศ หรือส่งเสริมให้ข้าราชการไปศึกษาในต่างประเทศ เพื่อช่วยในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ ๓)
๓๔	ควรสนับสนุนด้านการศึกษา หรือมีทุนการศึกษาให้ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อได้เล่าเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (ความถี่ ๓)
๓๕	ต้องการให้กองการเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้มีหลักสูตรอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรสำหรับ นสอ. หลักสูตรสำหรับท้องถิ่นอำเภอ เป็นต้น (ความถี่ ๓)
๓๖	มีการวางระบบมอบหมายงานให้เฉลี่ยเท่าเทียมกัน กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล เพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม (ความถี่ ๓)
๓๗	มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ ๓)
๓๘	จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างประสบการณ์ (ความถี่ ๓)
๓๙	แนะนำ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ (ความถี่ ๒)
๔๐	มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน เพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมินผลการดำเนินงาน (ความถี่ ๒)
๔๑	ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับควรประเมินผลการดำเนินงานด้วยความเป็นธรรมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง(ความถี่ ๒)
๔๒	การสนับสนุนให้บุคลากร เก่งคน คือ รู้จักทำความเข้าใจผู้อื่น มีทักษะในการสื่อสาร พูดคุยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานตามที่ตั้งใจไว้ ประสานงานให้สำเร็จลงไปด้วยดี และเป็น การเสริมสร้างเครือข่ายที่ดีให้เกิดประโยชน์และมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน (ความถี่ ๒)
๔๓	จัดทำคำรับรองตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ตัวชี้วัดสอดคล้องกับแนวนโยบายการทำงาน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ ๒)
๔๔	กำหนดตัวชี้วัดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน (ความถี่ ๒)
๔๕	จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบไม่ยาก เพื่อเพิ่มทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง (ความถี่ ๒)
๔๖	Learning by doing ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง (ความถี่ ๒)



ลำดับ	ข้อคิดเห็น
๔๗	การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่รับมอบหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความหลากหลายในการปฏิบัติงาน (ความถี่ ๒)
๔๘	ควรพัฒนาหรือสร้างระบบความสัมพันธ์ของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น การลงพื้นที่ของผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรับข้อมูล แลกเปลี่ยน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน (ความถี่ ๑)
๔๙	ควรพัฒนาระบบการดัดศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (ความถี่ ๑)
๕๐	ควรเพิ่มหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น - กลาง สำหรับหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปและผู้อำนวยการกลุ่มงาน (ความถี่ ๑)
๕๑	ควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ทั้งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Local Mooc) และ สำนักงาน ก.พ. (e-learning) (ความถี่ ๑)
๕๒	ควรให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาศักยภาพกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ได้รับความรู้ ระเบียบกฎหมาย การปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องให้เกิดความทันสมัย (ความถี่ ๑)
๕๓	ควรมีการติดตามและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (ความถี่ ๑)
๕๔	การจัดอบรมพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร โดยให้พูดคุยกันโดยใช้ภาษาอังกฤษ อาทิตย์ละ ๑ วันเป็นอย่างน้อย เพื่อให้คุ้นชินและได้เรียนรู้ ทบทวนด้วยตัวเอง (ความถี่ ๑)
๕๕	ให้แยกการประเมินของกอง กับให้อำนาจผอ.สำนัก/กองประเมินเองอิสระ (ความถี่ ๑)
๕๖	จัดทำข้อเสนอ KPI กลาง/หน่วยงาน และ KPI บุคคล ประกอบกัน และจัดทำบัญชีมอบหมาย อาจแจ้งนับความสำเร็จเปรียบเทียบค่าน้ำหนักอีกชั้นหนึ่ง (ความถี่ ๑)
๕๗	ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุก ๆ ๒ เดือน (ความถี่ ๑)
๕๘	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นย้ำให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามระบบให้มีประสิทธิภาพ (ความถี่ ๑)
๕๙	ให้มีการสรุปผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน (ความถี่ ๑)
๖๐	มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนปริมาณงาน/ทักษะ/สมรรถนะและเป้าหมายรวมขององค์กร ระบบการประเมินผลตามหลักวิทยาศาสตร์ค่าตัวเลขที่สะท้อนความเป็นจริงที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ (ความถี่ ๑)
๖๑	ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกัน ไม่มุ่งเน้นแต่เพียงเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการวัดผลงานในตอนท้ายที่สุดเท่านั้น โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน (ความถี่ ๑)



ลำดับ	ข้อคิดเห็น
๖๒	มอบหมายงานนโยบายที่สำคัญให้แต่ละคน รับผิดชอบเป็นเรื่องๆ อย่างชัดเจน และประเมินผล การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของนโยบายนั้นๆ/ท้องถิ่นอำเภอจะดูจากขนาดและจำนวนของ อบท. ที่รับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ อบท. ดำเนินงาน ตามนโยบายได้ /ในแต่ละกลุ่มงานจะดูจากผลการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวง กรม จังหวัด ในภาพรวมของภารกิจที่แต่ละกลุ่มรับผิดชอบ (ความถี่ ๑)
๖๓	ประเมินผลโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ประเมินจากพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์ (ความถี่ ๑)
๖๔	ต้องประเมินในผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมาย แต่งานบางอย่างก็ไม่สามารถวัดผลความสำเร็จได้ ควรมียุทธวิธีเกี่ยวกับงานที่ไม่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย (ความถี่ ๑)
๖๕	ใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน ตั้งเป้าหมาย และเอาใจใส่ให้มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (ความถี่ ๑)
๖๖	จัดให้มีการประชุมแนวทางการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพภาพให้แก่ บุคลากรในสังกัดทุก ๖ เดือน สร้างกลุ่มไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และซักซ้อมการปฏิบัติงาน (ความถี่ ๑)
๖๗	ผู้บริหารใส่ใจ คนในองค์กรตื่นตัว มีสิ่งจูงใจ จัดพื้นที่ KM ติดตามผล ก่อนและหลัง (ความถี่ ๑)
๖๘	กรมควรจัดการอบรมให้ความรู้ให้กับข้าราชการผ่านสื่อจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างน้อย อาทิตย์ละ ๑ ครั้ง หรือเดือนละ ๑ - ๒ ครั้ง (ความถี่ ๑)
๖๙	ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบยังคงต้องกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องผ่านการอบรม e- learning อย่างน้อย ๑ หลักสูตร เช่นเดิม (ความถี่ ๑)
๗๐	การดำเนินการปัจจุบัน นับได้ว่ามีแนวทางที่มีประสิทธิภาพพอสมควร แต่อย่างไรก็ดี ข้าราชการเอง ก็ต้องเป็นคนที่ต้องขวนขวาย พยายามแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ ๑)

๔.๓ การวิเคราะห์ที่ศของแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (HR Scorecard) ที่เกี่ยวข้อง กับแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มาวิเคราะห์ร่วมกับการดำเนินการด้านการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลของกรมในปัจจุบัน เพื่อศึกษาและประเมินทิศแผนการพัฒนาศักยภาพของกรม โดยนำวิธีการ SWOT Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้



๔.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
บุคลากรมีความต้องการและมีความพร้อมในการพัฒนาตัวเอง	จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมมีจำนวนที่น้อยและไม่เพียงพอต่อข้าราชการในสังกัด
กรมมีโครงการและแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพได้
กรมมีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของบุคลากรในกรมโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ	การจัดการความรู้ของบุคลากรในกรมยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
กรมมีการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ	

๔.๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
แนวโน้มในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน มีแนวโน้มให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ในฐานะทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร	งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
มีตัวอย่างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจากหลายส่วนราชการที่สามารถศึกษาและวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาปรับใช้ได้	กระแสและแนวโน้มเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแบบใหม่อาจสร้างแรงกดดันให้กรมและส่วนราชการต้องมีการปรับปรุงแบบการบริหารราชการ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล



ส่วนที่ ๕

ทิศทางของแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๕.๑ วิสัยทัศน์

“กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น”

๕.๒ พันธกิจ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดระบบและวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถแบบมืออาชีพ

๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาและการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินควบคู่กันไปอย่างสมดุล ผ่านกลไกการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ผลของการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบ วิธีการพัฒนาศักยภาพ และมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์ความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมโดยสามารถแบ่งประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อเป็นการพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของบุคลากรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ได้ดังนี้

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา**
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีพฤติกรรมที่ดี การตื่นรู้ และปรับตัว ตลอดจนการมีส่วนร่วมในองค์กร
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ**
บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล**
บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

[illegible]

[illegible]

[illegible]

แผนการพัฒนาศักยภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (HRD PLAN)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ								หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ			
					ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค.)			ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค.)			ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.)			ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย.)		
9	โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของ หน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC กิจกรรมที่ 1 : การปรับปรุงระบบ Local MOOC กิจกรรมที่ 2 : การตรวจสอบหลักสูตรในระบบ Local MOOC กิจกรรมที่ 3 : ติดตามผลของผู้สำเร็จการศึกษาในระบบ Local MOOC	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่สำเร็จการศึกษาตามเงื่อนไขของรายวิชาในระบบ Local MOOC	จำนวน 3,000 ราย	102,300												กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
10	โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (Smart City) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กิจกรรมที่ 1 : ประกวดแผนขับเคลื่อนการพัฒนาเมือง อัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กิจกรรมที่ 2 : สัมมนาเพื่อมอบรางวัลให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชนะการประกวด และเผยแพร่ องค์ความรู้ และถอดบทเรียนการจัดทำแผนขับเคลื่อน การพัฒนาเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวน อปท. ต้นแบบด้านเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (Smart City) ที่มีความโดดเด่น <u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> บุคลากรของ สด. สดจ. และ อปท. ที่เข้าร่วมงานสัมมนามีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องเมืองน่าอยู่อัจฉริยะเพิ่มขึ้น	จำนวน 12 แห่ง ร้อยละ 90	1,652,500												กองพัฒนาและส่งเสริม การบริหารงานท้องถิ่น

แผนการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (HRD PLAN)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ								หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
					ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค.)	ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค.)	ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.)	ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย.)						
11	โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้าง การวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กิจกรรมที่ 1 : ศึกษาอำนาจและหน้าที่ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วน ราชการ กิจกรรมที่ 2 : จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติ งบประมาณ กิจกรรมที่ 3 : จัดหาสถานที่จัดการประชุม กิจกรรมที่ 4 : ดำเนินการจัดการประชุม กิจกรรมที่ 5 : ติดตามและประเมินผล	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนครั้งที่จัดประชุม ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมประชุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของ สด. เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธี ปฏิบัติทางราชการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร สด. บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตรวจสอบ การดำเนินงานตามนโยบายของ สด. ทุกภูมิภาค และประมวลประเด็นปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ จากผู้เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่เพื่อเป็นแนวทาง ในแก้ไขต่อไป	จำนวน 4 ครั้ง (4 ภาค) จำนวน 4 จังหวัด ร้อยละ 100	2,390,600										สำนักงานเลขาธิการกรม
12	ประชุมซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติงานด้านการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กิจกรรมที่ 1 : เตรียมการประชุม กิจกรรมที่ 2 : จัดหาสถานที่จัดการประชุม กิจกรรมที่ 3 : ดำเนินการจัดการประชุมซักซ้อม แนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนท้องถิ่นจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มงาน มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมประชุม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติ ทางราชการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวน 150 ราย ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ										สำนักพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น