



# HR SCORECARD



**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**กรมการปกครอง**

**ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2565**

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง

## คำนำ

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจทางการบริหารจากส่วนราชการไปสู่ส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายใน เพื่อให้การบริการเกิด คุณภาพ ตามมาตรฐานสากล การยึดประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์องค์กร เป็นเหตุผลที่ทำให้กรรมการปกครองต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหาร “คน” จึงมีความท้าทายอย่างมาก เนื่องจากจะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์องค์กร

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จึงยึดหลักของ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางชัดเจน เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการปกครองให้สามารถตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ต่อไป

ส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน  
กองการเจ้าหน้าที่

# สารบัญ

คำนำ.....	๑
สารบัญ.....	๒
<b>ส่วนที่ ๑ บทนำ.....</b>	<b>๓</b>
๑. หลักการ.....	๓
๒. วัตถุประสงค์การศึกษา.....	๔
๓. ผลงานหลักที่ส่งมอบ.....	๔
๔. ขอบเขตในแผนกลยุทธ์ฉบับนี้.....	๔
๕. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๕
<b>ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์.....</b>	<b>๖</b>
๑. แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๖
๒. แผนปฏิบัติราชการกรมการปกครอง (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๙
๓. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการปกครอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ .....	๑๓
๔. แนวคิดเรื่อง HR Scorecard.....	๑๔
๕. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ.....	๑๔
<b>ส่วนที่ ๓ ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>๑๗</b>
๑. บทวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกด้านการบริหารงานบุคคล (SWOT Analysis).....	๑๗
๒. การจัดทำ TOWS เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล.....	๑๘
<b>ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕.....</b>	<b>๒๐</b>
๑. วิสัยทัศน์.....	๒๐
๒. พันธกิจ.....	๒๐
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์.....	๒๐
๔. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕.....	๒๑
<b>ส่วนที่ ๕ ภาคผนวก.....</b>	<b>๒๒</b>
๑. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๒๓

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการ

กรมการปกครอง ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต จึงจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีผู้เข้าร่วมประมาณ ๑๐๐ คน มีกิจกรรมการแบ่งกลุ่มสัมมนาและอภิปราย ในการวิเคราะห์ SWOT การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย และเป้าหมายของกรมการปกครอง

ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดให้มีการทบทวนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดให้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอ้างอิงตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness) แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ทั้งนี้แผนดังกล่าวจะสอดคล้องกับผลการทบทวนบทบาท ภารกิจ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนายุทธศาสตร์ ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยมีวิสัยทัศน์และพันธกิจดังนี้

**วิสัยทัศน์** การบริหารราชการในระดับพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง เพื่อความมั่นคงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจ

๑. บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น อำนาจความเป็นธรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาลการพัฒนาประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒. ปกป้องเทิดทูนสถาบันหลักของชาติและการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในระดับพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ

๓. อำนาจการบังคับใช้กฎหมายในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในภารกิจกรมการปกครอง

๔. บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไปและทะเบียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

๕. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน การบริการ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้มีคุณภาพ เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างประเทศ

๖. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง บนฐานธรรมาภิบาล

๗. ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปกครองในการประสานงาน สนับสนุนและการตรวจสอบกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการระดับภูมิภาค

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการปกครอง ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ ยังมีความจำเป็นในการสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

## ๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒. เพื่อนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

## ๓. ผลงานหลักที่ส่งมอบ

### ๓.๑ ผลผลิต (Output)

ข้อเสนอการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

### ๓.๒ ผลลัพธ์ (Outcome)

๑) กองการเจ้าหน้าที่มีแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์กระทรวง กรม

๒) กรมการปกครอง มีแนวทางในการวัดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นรูปธรรมตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓) มีความชัดเจนในการวางแผนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะสร้างขวัญกำลังใจในระยะยาว แก่ข้าราชการในสังกัดการปกครอง

## ๔. ขอบเขตในแผนกลยุทธ์ฉบับนี้

ขอบเขตของแผนกลยุทธ์ฉบับนี้จะสรุปผลการดำเนินงานใน ๔ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๒ และ ๓ กรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติราชการกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการปกครอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ความเข้าใจและแนวคิดเรื่อง HR Scorecard กรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล (SWOT ANALYSIS) เพื่อประกอบการจัดทำประเด็นทิศทางการความต้องการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

และส่วนที่ ๔ จะแสดงผลประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายในการ ดำเนินการใน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

## ๕. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของอธิบดีกรมการปกครอง



### ประกาศกรมการปกครอง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการปกครอง มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร “ให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นหลักคุณธรรม ทำงานด้วยความโปร่งใส” ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และประมวลจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรกรมการปกครองปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชน “ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น” ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง จึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังต้องสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็นและความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ
๒. การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี
๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงมีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

(นายธนาคม จงจิรัช)  
อธิบดีกรมการปกครอง

## ส่วนที่ ๒

### กรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

#### ๑. แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

**วิสัยทัศน์** : ประชาชนมีรากฐานการดำรงชีวิตและพัฒนาสู่อนาคตได้อย่างมั่นคงและสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### **พันธกิจ**

๑. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย และความมั่นคงภายใน
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก
๓. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการในระดับพื้นที่

**ประเด็นยุทธศาสตร์** ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสังคมเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่อนาคต
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสังคมเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

**เป้าประสงค์และกลยุทธ์** ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑** : หมู่บ้าน/ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชน พึ่งตนเองได้ เศรษฐกิจฐานรากได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการสร้างสัมมาชีพชุมชน
- (๒) สร้างและพัฒนาผู้นำสัมมาชีพ
- (๓) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๔) เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเพิ่มมูลค่า อย่างเป็นระบบครบวงจร โดยเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) สนับสนุนการกระจาย ผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ฐานราก
- (๖) พัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

**เป้าประสงค์ที่ ๒** : ผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสเข้าถึงบริการทางสังคมเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) กระจายการถือครองและการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเป็นธรรม
- (๒) สร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมโดยคำนึงถึงเรื่องอารยะ สถาปัตยกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของ เด็ก ผู้สูงวัย ผู้พิการและทุพพลภาพ
- (๓) จัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริมการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชนที่มีฐานะยากจนในระดับพื้นที่

(๕) พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่นาคต**

เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๑๓ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดินให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ การพัฒนา ประเทศ

(๒) ส่งเสริมการดูแลที่สาธารณประโยชน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ปรับปรุงแผนที่แนวเขตที่ดินของรัฐแบบบูรณาการ (One Map)

(๔) บริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) บริหารจัดการน้ำเสียอย่างเป็นระบบ

(๖) ปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของ ประชาชน

(๗) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และป้องกันการทำลาย

ทรัพยากรธรรมชาติ

**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** ประชาชนมีศักยภาพรับมือภัยพิบัติ ส่งผลให้ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินลดลง ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) บูรณาการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายต่าง ๆ ด้วยการเตรียมพร้อมของชาติ ตั้งแต่ในภาวะปกติโดยมีการประสาน สอดคล้องบูรณาการและส่งเสริมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) เสริมสร้างศักยภาพขององค์กรและชุมชนในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย

(๓) เสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยให้กับประชาชน

(๔) วางผังเมืองและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริหารจัดการพื้นที่เสี่ยงจากภัยพิบัติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาพื้นที่ทั้งระบบ

(๕) พัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐานด้านจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติ เพื่อความต่อเนื่องของการพัฒนา

(๖) กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาคารและเครื่องเล่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน**

เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๑๖ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** ประชาชนในชาติมีความหวงแหน ถิ่นรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และเกิดความสามัคคีที่ขึ้นในสังคม ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ

(๒) ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาพื้นที่

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) เสริมสร้างวิถีชีวิตตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างความปรองดองสามัคคี บนพื้นฐานความแตกต่างทางความคิด



**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** สังคมมีความสงบเรียบร้อย มั่นคง และ มีความพร้อมรับมือภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ประกอบด้วย ๘ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) สร้างภูมิคุ้มกันและสนับสนุนการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

(๒) เสริมสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการความมั่นคงตามแนวชายแดน

(๓) แก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๔) เพิ่มขีดสมรรถนะเครือข่ายมวลชนขององค์กรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านความมั่นคง

(๕) เสริมสร้างศักยภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันตนเอง

(๖) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของจังหวัดและอำเภอเพื่อพัฒนามาตรฐานการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงเชิงพื้นที่ที่เป็นสากลและทันสมัย

(๗) พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม การเผชิญเหตุ การบัญชาการเหตุการณ์ และการบริหารความต่อเนื่อง เมื่อเกิดเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสาธารณสุขขนาดใหญ่ระดับชาติ

(๘) สร้างความสัมพันธ์และความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตามกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาคและนานาชาติ

**เป้าประสงค์ที่ ๓ :** ระบบข้อมูลมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และถูกนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปรับปรุงระบบข้อมูลบุคคลและข้อมูลเพื่อการพัฒนา

(๒) พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (One Info) โดยเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์/เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ

(๓) พัฒนาค้นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร และการรับมือกับสถานการณ์ความมั่นคงภายใน

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล**

**เป้าประสงค์และกลยุทธ์** ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๑๐ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ประกอบด้วย ๑๐ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ปรับโครงสร้างและกลไกการดำเนินงานให้สนับสนุนการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล (Digital Service) และบริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

(๓) เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการภาครัฐและปรับปรุงการอำนวยความสะดวกโดยเพิ่มบทบาทการแก้ไขปัญหาแทนการส่งต่อปัญหา

(๔) ป้องกันการทุจริตโดยส่งเสริมให้ประชาชนและภาคีการพัฒนามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

(๕) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

(๖) ปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบในความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน เป็นปัจจุบัน และเอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

- (๓) พัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์และระบบการสื่อสารสองทางที่มีความรวดเร็วและเชื่อถือได้
- (๔) ขับเคลื่อนการสร้างอัตลักษณ์การดำเนินงาน (V-HAPPY) ให้เป็นรูปธรรม
- (๕) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างอัตลักษณ์บุคลากร (PITHAK) และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและพื้นที่
- (๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารจัดการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความเท่าเทียมในพื้นที่

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๘ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** พื้นที่ภูมิภาคมีขีดความสามารถในการแข่งขัน เมืองมีการพัฒนาอย่างเป็นมาตรฐานสู่ระดับสากลประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) พัฒนาผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- (๒) พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่
- (๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการพัฒนาของภูมิภาคและเมือง
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับภูมิภาคและเมือง

**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** พื้นที่เศรษฐกิจเฉพาะเป้าหมายมีขีดความสามารถในการแข่งขันสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) พัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่เฉพาะในรูปแบบต่าง ๆ
- (๒) พัฒนาระบบการอำนวยความสะดวกทางการค้าการลงทุน

**เป้าประสงค์ที่ ๓ :** องค์กรมีแผนงาน/โครงการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) พัฒนารูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาระดับพื้นที่ให้เชื่อมโยงกันในทุกระดับ รวมทั้ง บูรณาการการจัดทำงบประมาณเข้าไว้ด้วยกัน (One Plan)
- (๒) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่

### ๒. แผนปฏิบัติการราชการกรมการปกครอง (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

**วิสัยทัศน์ :** การบริหารราชการในระดับพื้นที่มีความเข้มแข็ง เพื่อความมั่นคงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### **พันธกิจ**

๑. บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น อำนวยความเป็นธรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาลการพัฒนาประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒. ปกป้องเทิดทูนสถาบันหลักของชาติและการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในระดับพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ

๓. อำนวยการบังคับใช้กฎหมายในด้านารรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความเป็นธรรมในภารกิจกรมการปกครอง

๔. บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไปและทะเบียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

๕. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน การบริการ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้มีคุณภาพ เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างประเทศ

๖. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง บนฐานธรรมาภิบาล

๗. ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปกครองในการประสานงาน สนับสนุนและการตรวจสอบกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการระดับภูมิภาค

**คำนิยาม :** บำบัดทุกข์ บำรุงสุข

**ประเด็นยุทธศาสตร์** ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบบูรณาการในระดับพื้นที่ ให้มีความเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรมให้สังคมสงบสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็ง มีเอกภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริการและข้อมูลบุคคลให้ทันสมัย มีคุณภาพ เพื่อความ มั่นคง และการพัฒนาประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ยึดหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน**

**เป้าประสงค์และกลยุทธ์** ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๙ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** อำเภอบนศูนย์กลางขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของประชาชนและทุกภาคส่วน ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) พัฒนาระบบราชการฝ่ายปกครองในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
- (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอและปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา ระดับพื้นที่ให้มีความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับหมู่บ้านถึงระดับจังหวัด
- (๓) พัฒนากลไกการบริหารราชการแบบบูรณาการในระดับอำเภอให้มีความเข้มแข็ง ทั้งโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากรและงบประมาณ
- (๔) พัฒนาความร่วมมือและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของหมู่บ้าน/ชุมชน อย่างยั่งยืน
- (๕) ส่งเสริมและบูรณาการการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติการประจำตำบลและตรวจติดตามผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
- (๖) พัฒนาศักยภาพ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ และคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่
- (๗) ปรับปรุงข้อมูลแนวเขตการปกครองในระบบภูมิสารสนเทศ (GIS) ให้มีความถูกต้อง

**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** ประชาชนในพื้นที่ที่มีความมั่นคง เข้มแข็งพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่และประชาชนมีส่วนร่วมในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- (๒) สนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรมให้สังคมสงบสุข**

**เป้าประสงค์และกลยุทธ์** ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๘ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** กลไกการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมของฝ่ายปกครองและประชาชนในพื้นที่มีความเข้มแข็งประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจติดตามการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด
- (๒) จัดระเบียบสังคม/ชุมชนให้เกิดความสงบเรียบร้อย โดยร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายฝ่ายปกครอง
- (๓) สร้างพลังสังคมและเครือข่ายชุมชนในการป้องกันและปราบปรามด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน/หมู่บ้าน แบบมีส่วนร่วม
- (๔) สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อเอาชนะยาเสพติดในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** ประชาชนทุกพื้นที่ที่มีความปรองดองสมานฉันท์และธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) เสริมสร้างความตระหนักรู้และปฏิบัติการข่าวสาร (Information Operation) เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ
- (๒) ส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

**เป้าประสงค์ที่ ๓ :** ระบบงานอำนวยความเป็นธรรมมีมาตรฐานเป็นที่พึงของประชาชนประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) พัฒนาศักยภาพศูนย์ดำรงธรรมอำเภอให้เป็นหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- (๒) เสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาและสรรค์สร้างสังคมให้เกิดความสงบสุข

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็ง มีเอกภาพ**

**เป้าประสงค์และกลยุทธ์** ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๘ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** ประชาชนทุกพื้นที่ที่มีความปลอดภัย ภายใต้อำนาจที่สงบสุข ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสำรวจ และกำหนดสถานะบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย
- (๒) เพิ่มขีดความสามารถด้านการข่าวร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงและเครือข่ายข่าวของฝ่ายปกครองในพื้นที่

- (๓) พัฒนายุทธวิธีกองกำลังประจำถิ่นของฝ่ายปกครองให้มีความรู้ ความสามารถในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาในระดับพื้นที่

**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** กลไกฝ่ายปกครองในการรักษาความมั่นคงภายในมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหา ความขัดแย้งและความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) พัฒนาและจัดระเบียบการสัญจรข้ามแดนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ตามมาตรฐานสากล
- (๒) ประชาชนในพื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
- (๓) ระบบบริหารจัดการและการรักษาความปลอดภัยพื้นที่พักพิงชั่วคราวสำหรับผู้หนีภัยจากการสู้รบ มีประสิทธิภาพ
- (๔) พัฒนาศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการอำเภอจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่เสี่ยงต่อความมั่นคง ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน สามารถติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม
- (๕) นำแนวทางพระราชทาน เข้าใจ เข้าถึงพัฒนา มาปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนและ ส่งเสริมให้ภาคประชาชนในพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริการและข้อมูลบุคคลให้ทันสมัย มีคุณภาพ เพื่อความมั่นคงและ การพัฒนาประเทศ**

**เป้าประสงค์และกลยุทธ์** ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** ระบบฐานข้อมูลทะเบียนบุคคลมีคุณภาพทันสมัย ตอบสนองนโยบาย Thailand ๔.๐ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) จัดทำ เชื่อมโยง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนบุคคล และระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน
- (๒) พัฒนาและส่งเสริมการใช้บัตรประชาชนแบบ Smart Card ในการรับบริการเพียงใบเดียว แบบเบ็ดเสร็จ
- (๓) สร้าง Application หรือนวัตกรรมงานทะเบียนและงานบริการอื่นๆ ให้ประชาชนสามารถ เข้าถึงการบริการได้สะดวก รวดเร็ว แบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** ผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอกมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในคุณภาพ การให้บริการของกรมการปกครอง ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) ปรับปรุงงานบริการให้มีความทันสมัยมีมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย
- (๒) เสริมสร้างกระบวนการให้บริการเชิงรุก เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศยึดหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะสูง**

**เป้าประสงค์และกลยุทธ์** ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

**เป้าประสงค์ที่ ๑ :** ระบบการบริหารจัดการของกรมการปกครองมีคุณภาพ เป็นธรรม ทันสมัยและเป็น สากล ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้สามารถบังคับใช้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจในปัจจุบัน

**เป้าประสงค์ที่ ๒ :** บุคลากรของกรมการปกครองมีสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐาน และโครงสร้างหน่วยงานทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคให้เหมาะสมกับภารกิจของกรมการปกครอง

(๒) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความรู้คู่คุณธรรม

**เป้าประสงค์ที่ ๓ :** ระบบการสื่อสารมีความทันสมัยสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งใน ภาวะปกติและภาวะวิกฤต ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) การพัฒนาระบบการสื่อสารโดยเสียงภาพ และข้อมูล ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

(๒) การวางระบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่กรมการปกครอง (DOPA Big Data) และ พัฒนาระบบการบริหารราชการแบบดิจิทัล

### **๓. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการปกครอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

**วิสัยทัศน์ :** พัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

#### **พันธกิจ**

๑. กำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร รวมถึงระบบงานให้สอดคล้องกับภารกิจของ กรมการปกครอง

๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นไปตาม มาตรฐานการทำงาน

๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง (ย้าย, เลื่อนระดับ) โอนข้าราชการ รวมถึงการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตาม กรอบ

๔. ดำเนินการจัดสวัสดิการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรมการปกครองเพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคงและบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน

๕. ดำเนินการจัดทำ เก็บข้อมูล และพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

๖. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานร้องทุกข์ กล่าวโทษ การดำเนินการทางวินัย และเสริมสร้างข้าราชการให้มีวินัย จรรยาบรรณ และจริยธรรมของข้าราชการ

**ประเด็นยุทธศาสตร์** ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพตอบสนอง ต่อภารกิจของกรมการปกครอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นมืออาชีพ ด้านการบริหารบุคคล การบริหารจัดการ และงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ และสร้างความผูกพัน ภายในองค์กร

#### ๔. แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ นั้น อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐมีมติเห็นชอบต่อ องค์กรประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็น "การพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล" แทนความหมายของ HR Scorecard

#### ๕. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard)

สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มาประยุกต์ใช้ เพื่อประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบราชการไทย โดยได้พัฒนาแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ Brian E. Becker, Mark A Huselid และ Dave Ulrich ซึ่งได้เสนอแนวคิดเรื่อง HR Scorecard ไว้เป็นครั้งแรกในหนังสือชื่อ "The HR Scorecard : Linking People, Strategy, and Performance " โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐาน แห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alingment)** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทาง และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้าง

ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้าง แรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivite) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว



(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมี  
ความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากร  
ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## ส่วนที่ ๓

### ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๑. การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกด้านการบริหารงานบุคคล (SWOT Analysis)

ผลการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อสรุป ดังนี้

##### ๑. จุดแข็ง (Strength : S) ประกอบด้วยจุดแข็ง ๗ ประเด็น ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้มแข็ง/มีศักยภาพและปฏิบัติงานทั่วประเทศ รับนโยบายและพร้อมปฏิบัติ
- ๒) มีบุคลากรซึ่งสามารถปฏิบัติงาน และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓) บุคลากรขององค์กรเป็นมืออาชีพ ส่งสมประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ
- ๔) บุคลากรมีความยืดหยุ่น พร้อมปฏิบัติงานตามหน้าที่
- ๕) บุคลากรมีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการประสานงานและการบูรณาการ
- ๖) ฐานปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถทดแทนกันได้
- ๗) การมีระบบฐานข้อมูลทางทะเบียนที่ทันสมัย สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (DPIS)

##### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses : W) ประกอบด้วยจุดอ่อน ๙ ประเด็น ดังนี้

- ๑) อัตรากำลังคนยังไม่สมดุลการมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ
- ๒) การฝึกอบรมทักษะสมรรถนะและความเชี่ยวชาญ ไม่ครอบคลุม และไม่ทั่วถึงทุกสายงาน
- ๓) ขาดการวาง career path ที่ชัดเจน
- ๔) ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานรวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๕) บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ค่อนข้างน้อยและไม่ทั่วถึง
- ๖) ขาดยุทธศาสตร์และการบูรณาการความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตร
- ๗) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรและเทคโนโลยีที่ต้องพัฒนา
- ๘) ระบบประเมินผลยังไม่อิงกับผลปฏิบัติงาน
- ๙) ไม่มีแผนการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งเชิงรุก

##### ๓. โอกาส (Opportunities : O) ประกอบด้วยจุดอ่อน ๖ ประเด็น ดังนี้

๑) มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวพระราชดำริและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาประยุกต์เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร

๒) งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการ ดำเนินงานในระดับพื้นที่ กรมการปกครอง ครอบคลุมทั่วประเทศ (ไปถึงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน)

- ๓) การก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- ๔) รัฐบาลให้ความสำคัญขับเคลื่อนผ่านการพัฒนาพื้นที่
- ๕) รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและปรับปรุงแม่นยำจากภาครัฐระบบบริหารจัดการภาครัฐ
- ๖.) มีทุนการศึกษาจำนวนมากจากหน่วยงานภายนอก

##### ๔. อุปสรรค (Treats : T) ประกอบด้วยจุดอ่อน ๘ ประเด็น ดังนี้

- ๑) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ๒) การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- ๓) การปฏิรูประบบราชการที่ยังมีความไม่แน่นอน

- ๔) ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐ
- ๕) นโยบายด้านบุคลากรในการสร้างธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความท้าทายในเรื่องของภาพลักษณ์
- ๖) สังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๗) ประชาชน ต้องการความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำจากภาครัฐ
- ๘) ปัญหาเชิงพื้นที่มีมาก ยุ่งยากและซับซ้อนสูงขึ้น

## ๒. การจัดทำ TOWS เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

รูปแบบ	จุดแข็ง/จุดอ่อน	โอกาส/อุปสรรค	ข้อเสนอไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์
SO (พัฒนาจากจุดแข็งเพื่อรองรับโอกาส)	จุดแข็งข้อ ๕ บุคลากรมีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการประสานงาน และการบูรณาการ	โอกาสข้อ ๖ มีทุนการศึกษาจำนวนมากจากหน่วยงานภายนอก	เสนอให้มีการค้นหาและรักษาบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Management)
	จุดแข็งข้อ ๓ บุคลากรขององค์กรเป็นมืออาชีพ สังคมประสบความสำเร็จ มีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจ	โอกาสข้อ ๖ มีทุนการศึกษาจำนวนมากจากหน่วยงานภายนอก	เสนอให้มีการพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง
WO (ใช้โอกาสในการลดจุดอ่อน)	จุดอ่อนข้อ ๘ ระบบประเมินผลยังไม่อิงกับผลปฏิบัติงาน	โอกาสข้อ ๒ งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ กรมการปกครองครอบคลุมทั่วประเทศ ไปถึงระดับ) (อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน)	เสนอให้ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
	จุดอ่อนข้อ ๓ ขาดการวาง career path ที่ชัดเจน	โอกาสข้อ ๒ งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนถูกผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ กรมการปกครองครอบคลุมทั่วประเทศ ไปถึงระดับ) (อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน)	ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ
	จุดอ่อนข้อ ๗ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและเทคโนโลยีที่ต้องพัฒนา	โอกาสข้อ ๓ การก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	ควรมีการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้

รูปแบบ	จุดแข็ง/จุดอ่อน	โอกาส/อุปสรรค	ข้อเสนอไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์
WO (ใช้โอกาสในการลดจุดอ่อน)	จุดอ่อนข้อ ๕ บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ค่อนข้างน้อยและไม่ทั่วถึง	โอกาสข้อ ๓ การก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	เสนอให้มีการจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ มีความคล่องตัวในการทำงาน
	จุดอ่อนข้อ ๕ บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ค่อนข้างน้อยและไม่ทั่วถึง	โอกาสข้อ ๒ งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ กรมการปกครองครอบคลุมทั่วประเทศ ไปถึงระดับ) (อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน	ส่งเสริมมีระบบ Coaching and Buddy เพื่อส่งเสริมสร้างการทำงานที่สอดคล้องกัน
	จุดอ่อนข้อ ๑ อัตรากำลังคนยังไม่สมดุลการมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ	โอกาสข้อ ๓ งานนโยบายของรัฐบาลเร่งด่วนผลักดันการดำเนินงานในระดับพื้นที่ กรมการปกครองครอบคลุมทั่วประเทศ ไปถึงระดับ) (อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน	เสนอให้มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร/องค์ความรู้ด้าน HR
ST (นำจุดแข็งมาลดอุปสรรคที่เกิดขึ้น)	จุดแข็งข้อ ๕ บุคลากรมีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการประสานงาน และการบูรณาการ	อุปสรรคข้อ ๔ ความคาดหวังจากประชาชนจากบริการของภาครัฐ	ส่งเสริมการให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
	จุดแข็งข้อ ๒ มีบุคลากรซึ่งสามารถปฏิบัติงาน และมีเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่	อุปสรรคข้อ ๒ การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	ดึงดูดการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศในการทำงาน
WT (หมั่นเฝ้าระวังจุดอ่อนเพื่อรับมือกับอุปสรรคในอนาคต)	จุดอ่อนข้อ ๙ ไม่มีแผนการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งเชิงรุก	อุปสรรคข้อ ๑ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมถึงอุปสรรคข้อ ๕ นโยบายด้านบุคลากรในการสร้างธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความท้าทายในเรื่องของภาพลักษณ์	ควรมีการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายตรงตามต้องการ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

## ส่วนที่ ๔

### แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมการปกครองสัมฤทธิ์ผล จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานดังนี้

#### ๑. วิสัยทัศน์

พัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานระบบราชการ ๔.๐ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๒. พันธกิจ

๑. กำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร รวมถึงระบบงานให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการปกครอง

๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน

๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง (ย้าย,เลื่อนระดับ) โอนข้าราชการ รวมถึงการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบ

๔. ดำเนินการจัดสวัสดิการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรมการปกครอง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

๕. ดำเนินการจัดทำ เก็บข้อมูล และพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

๖. ดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และเสริมสร้างข้าราชการให้มีวินัย จรรยาบรรณ และจริยธรรมของข้าราชการ

#### ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อภารกิจของกรมการปกครอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นมืออาชีพ ด้านการบริหารบุคคล การบริหารจัดการ และงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ และสร้างความผูกพันภายในองค์กร

#### ๔. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการปกครอง

จากการทบทวน SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ได้นำมากำหนดกลยุทธ์หรือตัวชี้วัดในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของบุคลากรและเป็นที่นิเทศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปราชการของกระทรวงมหาดไทย จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังตามรายละเอียดในแผนฉบับนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	
			๑	๒	๓	๔	๕		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>															
๑.๑ การจัดทำแผนกำลังคน ที่สอดคล้องเหมาะสม ต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างของกรม	จำนวนแผนบริหารกำลังคน	แผน	๑	๒	๓	๔	๕	การจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่มีขนาด และสมรรถนะที่เหมาะสม		✓					กองการเจ้าหน้าที่
๑.๒ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวนแผนสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path)	แผน	๑	-	-	-	-	การจัดทำแผนสร้างทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)		✓	✓	✓	✓		กองการเจ้าหน้าที่
๑.๓ การค้นหาและรักษาบุคลากรผู้มี สมรรถนะสูง (Talent Management)	ร้อยละของบุคลากรผู้มีสมรรถนะ สูง (Talent Management) ที่คง อยู่ในองค์กร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การจัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)						✓	กองการเจ้าหน้าที่
๑.๔ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับสู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะ	ราย	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑.โครงการอบรมหลักสูตรนักปกครอง ระดับสูง ๒.หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง	✓	✓	✓	✓	✓		กองการเจ้าหน้าที่
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>															
๒.๑ การสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้ กลุ่มเป้าหมายตรงตามต้องการ	ร้อยละของเป้าหมายที่บรรลุได้ ตรงความต้องการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการฝึกงานในหน้าที่ปลัดอำเภอใน มหาวิทยาลัยเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓		กองการเจ้าหน้าที่
๒.๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ ถูกต้องและทันสมัย	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การจัดทำฐานข้อมูลในระบบ DPIS ให้ ถูกต้องทันสมัย	✓	✓	✓	✓	✓		กองการเจ้าหน้าที่
	ร้อยละความพึงพอใจการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการ บริหารงานทรัพยากรบุคคล (DPIS) และการให้บริการของ กลุ่มงานประเมินและทะเบียน ประวัติ	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล (DPIS)	✓	✓	✓	✓	✓		กองการเจ้าหน้าที่
๒.๓ การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร/องค์ ความรู้ด้าน HR	จำนวนช่องทางการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารด้าน HR	ช่องทาง	๑	๒	๓	๔	๕	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร บุคลากรของหน่วย	✓	✓	✓	✓	✓		กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>														
๓.๑ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการประเมินผลปฏิบัติราชการ	กระบวนการ	รวบรวม KPI ระดับกอง/ระดับบุคคล	วางระบบจัดทำฐานข้อมูล	ทดลองระบบ	ประกาศและสื่อสารการใช้ระบบ	ติดตามและประเมินผล	โครงการพัฒนาระบบตัวชี้วัดอิเล็กทรอนิกส์			✓	✓	✓	กพร.
๓.๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานมาตรฐานสูง (High Competency)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่
๓.๓ การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ มีความคล่องตัวในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (KM)	ขั้นตอน	มีการจัดทำองค์ความรู้	มีการค้นหาความรู้ภายใน	สำนัก/กอง มีการรวบรวมองค์ความรู้	สำนัก/กอง มีการช่องทางค้นหาองค์ความรู้	สำนัก/กอง มีการเผยแพร่องค์ความรู้	โครงการ KM ของกรม	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่
๓.๔ บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑. โครงการ DOPA Spirit ๒. โครงการ DOPA Young Anti Corruption ๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาบุคลากรของหน่วย ๔. โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. ทุกสำนัก/กอง
๓.๕ มีระบบ Coaching and Buddy เพื่อส่งเสริมสร้างการทำงานที่สอดคล้องกัน	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	โครงการเชื่อมโยงงานด้วย Buddy	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓.๖ การพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	หลักสูตรปลัดอำเภอ หลักสูตรเสมียนตราอำเภอ	✓	✓	✓	✓	✓	วิทยาลัยการปกครอง
๓.๗ เพิ่มพูนความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร	ระดับความสำเร็จในการตรวจและประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง		แต่งตั้งคณะกรรมการ การอ่าน/ตรวจและประเมินผลงานทางวิชาการ	กำหนดแนวทาง/หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ	ดำเนินการตามแนวทาง/หลักเกณฑ์ที่กำหนด	ประเมินผลการดำเนินการ	นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาแนวทาง	โครงการตรวจและประเมินผลงานทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>														
๔.๑ บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมการปกครอง	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่
๔.๒ การดำเนินการด้านวินัยบุคลากรอย่างโปร่งใส	ร้อยละความสำเร็จในการสร้างความรู้ความเข้าใจวินัยบุคลากร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	การสร้างความรู้ความเข้าใจวินัยบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>														
๕.๑ การให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรกรมการปกครองต่อการรับบริการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑.โครงการนายอำเภอแหวนเพชร ๒.โครงการปลัดอำเภอแหวนทองคำ ๓.โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่
๕.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศในการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจของการได้รับและใช้งานจุดรับสัญญาณปลายทาง	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยจัดรับสัญญาณหลายทาง LTE	✓	✓	✓	✓	✓	กองการสื่อสาร



ภาคผนวก

## แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายดำเนินงาน		ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ (ไตรมาส)				รวมงบประมาณ (บาท)	หน่วยรับผิดชอบ
				หน่วยนับ	จำนวน (คน)	๑	๒	๓	๔		
๑	โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอ	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสมรรถนะของนายอำเภอในการบริหารราชการสมัยใหม่ เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในการบูรณาการงานในพื้นที่ ๓. ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการกรมการปกครอง	<b>เชิงปริมาณ</b> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการศึกษาอบรมตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยการปกครองกำหนด	๓ รุ่น	๓๐๐ (คน)	✓	✓			๓๕,๔๐๔,๐๗๐	วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง
๒	โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอ	๑. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรปลัดอำเภอได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไป ทักษะที่จำเป็นประจำตำแหน่งสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๒. ได้รับการเสริมความรู้แนวความคิด วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ของปลัดอำเภอ ๓. ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักปกครอง และจรรยาบรรณของข้าราชการกรมการปกครอง	<b>เชิงปริมาณ</b> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการศึกษาอบรมตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยการปกครองกำหนด	๔ รุ่น	๓๒๐ (คน)	-	-	✓	✓	๓,๕๘๖,๐๐๐  (อยู่ระหว่างดำเนินการของงบประมาณ)	วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง

๓	<p>โครงการศึกษา อบรมหลักสูตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน</p>	<p>๑. ผู้เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความรู้ ความเข้าใจทัศนคติ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ในอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน</p> <p>๒. ได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ เทคนิค หลักการบริหารงานสมัยใหม่ การแลกเปลี่ยนรู้และประสบการณ์ต่างพื้นที่ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> ร้อยละของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินตามโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ของกรมการปกครอง</p>	๑๘ รุ่น	๑,๗๑๐			✓	✓	๒๗,๖๐๑,๐๕๕	วิทยาลัยการ ปกครอง กรมการ ปกครอง
๔	<p>โครงการศึกษา อบรมหลักสูตร ปลัดอำเภอ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัญชาติ และสถานะบุคคล</p>	<p>๑. ผู้เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความรู้ ความเข้าใจทัศนคติ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ในอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน</p> <p>๒. ได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ เทคนิค หลักการบริหารงานสมัยใหม่ การแลกเปลี่ยนรู้และประสบการณ์ต่างพื้นที่ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการศึกษาอบรมตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยการปกครองกำหนด</p>	๑ รุ่น	๘๐	✓				๑,๒๔๑,๕๕๕	วิทยาลัยการ ปกครอง กรมการ ปกครอง