

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
5.1.1 มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 ภารกิจ)		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>ภารกิจที่ 1 คือ มีการวางแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรม ทั้งปัจจุบัน และในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้</p> <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรม ทั้ง 4 ด้าน</p> <p>ภารกิจที่ 2 คือ มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรม ทั้ง 4 ด้าน</p> <p>ภารกิจที่ 3 คือ พัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ องค์กรมีเครื่องมือที่ทันสมัยสอดคล้องกับภารกิจที่พัฒนา และบุคลากรมีความสามารถในการใช้ระบบและเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p>
5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ การพัฒนาดิจิทัลตามกรอบนโยบาย One Dpt</p>
○	○	<p><input checked="" type="radio"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยวิธีการ ใช้แผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. 2562 - 2564</p>

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
5.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> คือ</p> <p>โดยกรมมีการวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกตำแหน่งโดยศึกษาปัจจัยพื้นฐานหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งข้าราชการ รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ มีการศึกษาข้อเท็จจริงของตำแหน่งลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งเพื่อให้การมอบหมายงานมีความชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>
5.1.4 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> คือ</p> <p>กรมมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน การสร้างกลไกจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง</p>
5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> คือ</p> <p>การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</p> <p>มีการวางแผนกำลังคน โดย</p> <p>มีแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมฯ ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น</p>
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์		
5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> โดย (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม)</p> <p>การปรับลักษณะการทำงาน พุดคุยหารือและร่วมแก้ไขปัญหา เปิดรับความคิดเห็นรวมทั้งพร้อมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น</p> <p>และมีผลสำเร็จของงาน คือ</p> <p>กรมฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานต่าง ๆ และมีจัดประชุมหารือ เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อระดมความคิดและนำมาประมวลผลสรุปเพื่อดำเนินการต่อไป</p>

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวสามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์การ		
○	○	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> โดยวิธีการ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้มีกิจกรรมในการที่จะดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมห้องน้ำ ลิฟต์ เครื่องปรับอากาศ การต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน ปรับปรุงห้องอาหาร สวนหย่อมในการพักผ่อน รวมทั้งการจัดระเบียบที่จอดรถให้เหมาะสมและเพียงพอ
5.2.3 มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก		
○	○	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> คือ การร่วมมือกันในลักษณะที่มศสหาวิชา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ เครือข่ายมวลชน และเครือข่ายจังหวัด
5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้บุคลากร		
○	○	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> มีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดย การจัดการการมอบอำนาจและขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันที่
○	○	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา โดย การพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร		
5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
○	○	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> โดย มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่ดีมี ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
5.3.2 ปลุกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> โดยวิธีการ ปลุกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยวิธีการ สื่อสาร ถ่ายทอด วัฒนธรรมในองค์การ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบนโยบายด้วยความถูกต้องตามหลักวิชาการและกฎหมาย
5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> โดย การประกาศเจตจำนงของผู้บริหาร นโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม
5.3.4 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดริเริ่ม		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> โดย เปิดโอกาสให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มดังกล่าว โดย การส่งเสริมและผลักดัน เพื่อให้บุคลากร ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับแนวทางการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> คือ การให้คำปรึกษาในการวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
5.4.1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> คือ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีทุกปี ซึ่งบรรจุหลักสูตรไว้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
5.4.2 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ ได้แก่</p> <p>ยุทธศาสตร์ของกรมทั้งด้านการผังเมือง ด้านการพัฒนาเมือง ด้านการอาคาร และด้านการบริการด้านช่าง</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ</p> <p>แผนการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความเป็นปัจจุบัน และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ ทั้ง 4 ด้าน</p>
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> สมรรถนะหลัก ได้แก่</p> <p>กฎหมายที่ต้องกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการให้พันธกิจบรรลุ และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การผังเมือง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง ยุทธศาสตร์การอาคาร ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง</p>
5.4.3 มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่</p> <p>การสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม การเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้จริง</p>
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่</p> <p>การพัฒนาดิจิทัลตามกรอบนโยบาย One DPT และแผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. 2562 - 2564</p>
5.4.4 มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน		
○	○	<p><input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/> คือ</p> <p>สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเมือง จัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกปี ตามความต้องการของบุคลากรและเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กรม อย่างครบถ้วน</p>