

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.1 มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 ภารกิจ)		
○	○	<p>● กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2562 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลในอนาคต ให้สอดคล้องกับภารกิจของกรม (สรุปผล 7 ปี http://office.dpt.go.th/psd/images/127.pdf)</p> <p>ภารกิจที่ 1 คือ... มีการวางแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรม ทั้งปัจจุบัน และในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้</p> <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ... บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรมทั้ง 4 ด้าน</p> <p>ภารกิจที่ 2 คือ... มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ... บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรมทั้ง 4 ด้าน</p> <p>ภารกิจที่ 3 คือ... พัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ... องค์กรมีเครื่องมือที่ทันสมัยสอดคล้องกับภารกิจที่พัฒนา และบุคลากรมีความสามารถในการใช้ระบบและเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้		
○	○	<p>◎ แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมมีคำสั่งฯ ที่ 1384/2558 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2558 เรื่อง มอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง เป็นการมอบอำนาจให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี ในการสั่งอนุมัติ อนุญาต การปฏิบัติราชการหรือดำเนินการเรื่องต่างๆ และมีตัวอย่างการมอบอำนาจเพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานเฉพาะเรื่องและมีการบูรณาการงานบริหารงานบุคคล กับการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูง - กรมมีคำสั่งฯ ที่ 776/2563 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดการสถานการณ์ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีอำนาจหน้าที่ ในการติดตามประเมินสถานการณ์การแพร่ระบาด ติดตามบุคลากรที่มีความเสี่ยงติดเชื้อ รวมทั้งวางมาตรการป้องกันให้มีความคล่องตัวในการตัดสินใจภายใต้ระยะเวลาจำกัด และแนวโน้มของการแพร่ระบาดที่อาจทวีความรุนแรง โดยบริหารจัดการให้บุคลากรสลับกันมาปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายในที่พักรตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อลดความแออัดของคนจำนวนมาก แต่ทั้งนี้ การปฏิบัติงานยังคงมีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานของกรมฯ
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
○	○	<p>◎ ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยวิธีการ... กรมได้ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีแนวทางสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรม ตัวอย่างเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกลางของกรมโยธาธิการและผังเมือง (ONE DPT) โดยมีแนวคิดในการพัฒนาระบบให้สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริมการบูรณาการศูนย์ข้อมูลสารสนเทศของกรม การใช้ข้อมูลร่วมกันโดยเน้นการแบ่งปัน การสืบค้นและการตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้บริการประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และอสังหาริมทรัพย์ต่างๆ โดยอำนวยความสะดวกให้สามารถตรวจสอบสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากภูมิสารสนเทศกลาง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมได้อย่างรวดเร็ว เพื่อยกระดับงานบริการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย - กรมได้มีคำสั่งฯ ที่ 557/2562 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2562 เรื่อง คณะกรรมการขับเคลื่อนและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศกลางของกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยมีหน้าที่พิจารณากระบวนการตามกลุ่มภารกิจหลัก 4 ด้าน ของกรม เพื่อจัดทำระบบภูมิสารสนเทศกลางของกรม (ONE DPT)
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ไม่ผ่าน ควรแสดงให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าวได้ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดจากการส่งเสริมแนวทางดังกล่าว

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา		
○	○	<p>● คือ...กรมได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยมีการสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตนตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร 1006/ว17 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 แจ้งเวียนเรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประกอบกับกรมฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career Path) ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 (http://office.dpt.go.th/ita/images/ITA2562/O26/O26.2.pdf)</p> <p>- กองการเจ้าหน้าที่ได้มีหนังสือแจ้งให้ข้าราชการเป็นรายบุคคล เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือชำนาญการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ ควรทราบถึงประวัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของตน เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาตนเองโดยการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย และเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้ข้าราชการไม่เสียโอกาสในการก้าวหน้าในสายงานที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
5.1.4 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง		
○	○	<p>● คือ...กรมมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน การสร้างกลไกจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		<p>ไม่ผ่าน</p> <p>ควรแสดงแนวทางการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การถ่ายทอดตัววัดลงสู่บุคลากร มีระบบการประเมินที่โปร่งใสเป็นธรรม) รวมทั้งผลการดำเนินงานที่เกิดจากการจูงใจดังกล่าว ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างไร</p>



5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ		
○	○	<p>● คือ...การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</p> <p>มีการวางแผนกำลังคน โดย... มีแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมฯ ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น</p> <p>- กรมได้มีคำสั่งที่ 4277/2561 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลัง และการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบ วิเคราะห์บทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินต่อไป ภารกิจใดมีแนวโน้มเพิ่มเติม ภารกิจใดซ้ำซ้อนหรือต้องยุบเลิก ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง เพื่อออกแบบและจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรม เป็นต้น</p> <p>- คณะทำงาน ได้มีการประชุม เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2562 ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รวมทั้ง ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของกรม</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		<div style="border: 1px solid black; background-color: #28a745; color: white; padding: 5px; display: inline-block;">ผ่าน</div>

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน		
○	○	<p>● โดย... (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม) การปรับลักษณะการทำงาน พุดคุยหารือและร่วมแก้ไขปัญหา เปิดรับความคิด รวมทั้งพร้อมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น</p> <p>และมีผลสำเร็จของงาน คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน มีจัดประชุมหารือ รับฟังความคิดเห็น และนำมาประมวลผลสรุปเพื่อดำเนินการต่อไป - กรมฯ สร้างความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน มีผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมต่อเนื่อง เช่น ในโครงการแก้ปัญหาผักตบชวา กรมได้รับมอบหมายจากรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบแก้ปัญหาผักตบชวาแม่น้ำสายหลักต่างๆ โดยดำเนินการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งศูนย์ประสานงานแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำ กรมโยธาธิการและผังเมือง คำสั่งกรมฯ ที่ 2177/2559 ลงวันที่ 9 กันยายน 2559 ประกอบด้วยหลายหน่วยงานภายในกรม โดยมีผู้อำนวยการกองบูรณะฯ เป็นเลขานุการ 2. ปี 2555 มีการจัดตั้งกองบูรณะและบำรุงรักษา มีหน้าที่จัดทำแผนระบายน้ำกำจัดผักตบชวาและวัชพืชโดยใช้เครื่องจักรกลสนับสนุนการกำจัด และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่มอบหมาย 3. คณะทำงานได้ร่วมกับสยผจ.ทุกจังหวัดที่มีแหล่งน้ำ ดำเนินการจัดเก็บผักตบชวาในแหล่งน้ำที่รับผิดชอบทั่วประเทศ โดยมีศูนย์ประสานงานแก้ไขผักตบชวาซึ่งกองบูรณะและบำรุงรักษาเป็นหน่วยงานกลางติดตามและประสานงาน
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวสามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร		
○	○	<p>● โดยวิธีการ... สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้มีกิจกรรมในการที่จะดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมห้องน้ำ ลิฟต์ เครื่องปรับอากาศ การต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน ปรับปรุงห้องอาหาร สวนหย่อมในการพักผ่อน รวมทั้งการจัดระเบียบที่จอดรถให้เหมาะสมและเพียงพอ</p>
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		<div style="text-align: center;">  </div>
5.2.3 มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก		
○	○	<p>● คือ... การร่วมมือกันในลักษณะทีมสหสาขาวิชา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ... กรมได้มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายการแก้ไขปัญหาผักตบชวาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีระบบ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และบูรณาการร่วมกัน จึงได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 217/2563 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาผักตบชวา โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน และมีอธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมืองเป็นเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้มีการร่วมกันหลายหน่วยงานเพื่อบูรณาการการทำงานให้มีทิศทางที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ตลอดจนร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังตัวอย่างข่าวการจัดทำโครงการ “คลองสวย น้ำใส ร่วมใจกำจัดวัชพืชทุ่งหลวงรังสิต” โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ร่วมกับกรมชลประทาน กรมโยธาธิการและผังเมือง กรมทรัพยากรน้ำ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครนายก เป็นต้น
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		<div style="text-align: center;">  </div>

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้บุคลากร		
○	○	<p>◎ มีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดย... กรมฯ มอบอำนาจ กระจายอำนาจ การตัดสินใจงานที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ดำเนินการ เช่น การดำเนินโครงการจัดรูปที่ดินฯ เป็นภารกิจหลักของกรมโยธาธิการและผังเมือง พิจารณาดำเนินการในพื้นที่แต่ละจังหวัดตามความเหมาะสม โดยต้องมีผู้ร่วมดำเนินการทั้งบุคลากรของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด เช่น นักผังเมือง วิศวกรโยธา และบุคลากรส่วนกลางสนับสนุนข้อมูลต่างๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น เช่น ที่ดิน อบต. และที่สำคัญคือ เจ้าของที่ดินในที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการจัดรูปที่ดินฯ โดยมีตัวอย่างขั้นตอนดำเนินการการจัดรูปที่ดินในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จ.ชลบุรีมีหนังสือแจ้งขอให้กรมดำเนินโครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว 2. อธิบดีมอบอำนาจให้โยธาธิการและผังเมือง จ.ชลบุรีปฏิบัติราชการแทน เพื่อดำเนินโครงการฯ เช่น โครงการจัดรูปฯ จ.ชลบุรี ตามคำสั่งกรมฯ ที่ 1992/2559 ลว 30 ส.ค. 59 <p>- ตัวอย่างรายงานการประชุมการดำเนินโครงการจัดรูปฯ (https://drive.google.com/file/d/1GAKb3OHlppqgEOj_ZNziUyRVDUniy3WbJ/view?usp=sharing)</p>
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
○	○	<p>◎ การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา โดย... กรมได้มีระบบฐานข้อมูลรองรับการดำเนินโครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ในการวางแผนการทำงาน และใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เช่น ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ผังสีผังเมืองรวมจังหวัด ผังสีผังเมืองรวมชุมชนพื้นที่ที่ดำเนินการ แผนที่แสดงพื้นที่เป้าหมายโครงการ รวมทั้งแผนผังแสดงแปลงที่ดินก่อน และหลังจัดรูปที่ดิน</p> <p>(การให้บริการข้อมูลดิจิทัลด้านการผังเมือง : http://eservices.dpt.go.th/webgis/index.html และ https://dptdds.dpt.go.th/dds2/)</p>
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> โดย...มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้แก่ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงานทัศนคติที่มี ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ควรแสดงให้เห็นว่ามีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มและแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน เพื่อนำเอาปัจจัยดังกล่าวไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี
5.3.2 ปลุกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> โดยวิธีการ... กรมฯ มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดทำสื่อการสอน สำหรับวิทยากรยุคดิจิทัล” รุ่นที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ให้แก่บุคลากรในสังกัดหรือประชาชน ได้รับความรู้ และปลุกฝังค่านิยมที่ดี โดยสามารถนำเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ มาใช้ในการจัดทำสื่อการสอน ซึ่งถือเป็นการสร้างความน่าสนใจ จนก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจัดการอบรมขึ้นระหว่างวันที่ 21 - 24 มกราคม 2563 ณ กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 9 มีผู้ผ่านการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 39 คน ซึ่งผู้ที่ได้รับการอบรมสามารถจัดทำสื่อการสอนมาประยุกต์ในการจัดทำสื่อการสอนได้ตรงตามจุดมุ่งหมาย (https://drive.google.com/file/d/1xvNXO5Lka6HhQf8dXrio0uBi6WvQ96zt/view?usp=sharing)
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		
5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> โดย...กรมฯ จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “สรุปและทบทวนผลการดำเนินงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุง พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมฯ ทั้ง 4 ด้าน โดยนำผลสรุปจากการระดมความคิดเห็นประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขไปปฏิบัติและขยายผล เพื่อถือเป็นการมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ 16 - 18 กรกฎาคม 2563 ณ โรงแรมรอยัล ฮิลล์ รีสอร์ท จังหวัดนครนายก มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 278 คน ซึ่งผู้เข้าอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงาน และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (https://drive.google.com/file/d/1SGZWUv6KH1jKihgRYnHge2aexlh4pwwK/view?usp=sharing)
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ไม่ชัดเจนว่าจะมีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างไร จะดำเนินการอย่างไรในแต่ละกลุ่ม และจะมีการติดตามประเมินผลอย่างไร เพื่อให้มั่นใจบุคลากรทุกระดับมีคุณลักษณะของการมุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก และสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.3.4 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดริเริ่ม		
○	○	<p>◎ โดย...เปิดโอกาสให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มดังกล่าว โดย... - มีการจัดประชุมผู้บริหารกรมฯ เป็นประจำทุกเดือน โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารกรมฯ ได้นำเสนอผลงานประเด็นปัญหา แนวทางการแก้ไข และมีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามนโยบายต่างๆ โดยกรมได้จัดเผยแพร่ข้อมูลรายงานการประชุมกรม และข้อสั่งการของอธิบดีที่หน้าเว็บไซต์สำนักงานเลขานุการกรม (http://office.dpt.go.th/secretary/)</p> <p>- มีการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การออกแบบงานระบบไฟฟ้าสำหรับอาคารขนาดเล็ก” รุ่นที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกแบบและติดตั้งระบบไฟฟ้าอาคารในรูปแบบที่แตกต่างกันสามารถติดตั้งระบบไฟฟ้าได้ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านออกแบบและติดตั้งระบบไฟฟ้า ซึ่งผู้ผ่านการอบรม จะได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบงานระบบไฟฟ้าที่ไม่อยู่ในขอบเขตของวิศวกรรมภายในพื้นที่ดำเนินการ และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยใช้หลักทางวิชาการเป็นมาตรฐานเดียวกัน (https://drive.google.com/file/d/14K4ejdM4t9JSrNiLTG1U3rgHEvUXPHyk/view?usp=sharing)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #f08080; padding: 5px; margin-right: 10px;">ไม่ผ่าน</div> <div> <p>ควรแสดงให้เห็นว่าการจัดเวทีหรือการกำหนดแนวทางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดริเริ่ม (หรือการประชุม สัมมนา การตั้งโจทย์ปัญหา) หรือมีตัวอย่างการรับฟังความคิดเห็น และการสนับสนุนแนวคิดของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม</p> </div> </div>
5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
○	○	<p>◎ คือ..</p> <p>- จัดทำ “โครงการคัดเลือกผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมของกรมโยธาธิการและผังเมือง” ประจำปี วัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติคุณ เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยถูกคัดเลือกจะได้รับใบประกาศเกียรติคุณ และเผยแพร่ทาง website กรมฯ อีกทั้งบันทึกไว้ในทะเบียนประวัติ ก.พ.7</p> <p>- จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่” วัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหลัก เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร สร้างความรักความผูกพัน สร้างเครือข่ายสายสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน โดยข้าราชการของกรมฯ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ที่ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี มุ่งเน้นให้ข้าราชการใหม่ มีสมรรถนะหลัก ตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจของกรมฯ และที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (https://drive.google.com/file/d/1uGrZ8mjjc8tAvocLcSQPxpuxGDU9QaUZ/view?usp=sharing)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #40e0d0; padding: 5px; margin-right: 10px;">ผ่าน</div> </div>


5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย		
○	○	<p>◎ คือ...กรมได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ หลักสูตร “การใช้โปรแกรม ArcGIS กับการใช้เครื่องมือ ArcGIS Spatial Analyst การวิเคราะห์ข้อมูล” รุ่นที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้แก่ นักผังเมือง นายช่างโยธา ช่างเขียนแผนที่ ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรม GIS ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายด้านในการประยุกต์ข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์และการประมวลผลทางภูมิศาสตร์เพื่อการวางผังเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกรมฯ ได้จัดโครงการฝึกอบรมดังกล่าวระหว่างวันที่ 8 – 10 มกราคม 2563 มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 34 คน ผลที่ได้รับ คือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการใช้โปรแกรม GIS ในการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลทางภูมิศาสตร์ เพื่อการวางผังเมืองได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการและมาตรฐานเดียวกัน (https://drive.google.com/file/d/1gdeD_SQthA8tXHklf_UtEkCHFBlkGcK/view?usp=sharing)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
5.4.2 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ		
○	○	<p>◎ ยุทธศาสตร์ ได้แก่...ยุทธศาสตร์ของกรมทั้งด้านการผังเมือง ด้านการพัฒนาเมือง ด้านการอาคาร และด้านการบริการด้านช่าง</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ... จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรม/สัมมนาตามยุทธศาสตร์ของกรม 4 ด้าน (สามารถค้นหาแผนได้ที่ Website ของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเมือง) เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การวิเคราะห์พื้นที่ดินในโครงการจัดรูปที่ดินฯ” สนองยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมือง เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดรูปที่ดินฯ รวมถึงองค์ความรู้ต่างๆ ให้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรมและเสมอภาค ผู้ผ่านการอบรมจะได้ความรู้ความเข้าใจ ดำเนินงานถูกต้อง ได้มาตรฐาน (https://drive.google.com/file/d/1MRnfl09aUGyqdKtZVBLqw1BApNxEwc48/view?usp=sharing) และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “สรุปและทบทวนผลการดำเนินงาน” เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุง พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรม ทั้ง 4 ด้าน โดยนำผลสรุปการระดมความคิดเห็นประเด็นปัญหาและทางการแก้ไขไปปฏิบัติและขยายผล ซึ่งบุคลากรของกรมที่เข้าอบรมจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงาน และร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (https://drive.google.com/file/d/1SGZUv6KH1jKihgRYnHge2aexlh4pwwK/view?usp=sharing)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.2 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์กร (ต่อ)		
○	○	<p>◎ สมรรถนะหลัก ได้แก่... กรมได้มีการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่” รุ่นที่ 11 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหลัก อีกทั้งยังได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร สร้างความรักความผูกพัน และเป็นการสร้างเครือข่ายสายสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการของกรมฯ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการ ระหว่างวันที่ 18 - 27 พฤศจิกายน 2562 ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเมือง ประตูน้ําพระอินทร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 43 คน ซึ่งผู้ที่เข้ารับการอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี มุ่งเน้นให้ข้าราชการใหม่มีสมรรถนะหลัก ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของกรมฯ</p> <p>(https://drive.google.com/file/d/1uGrZ8mjjc8tAvocLcSQPXpuXGDu9QaUZ/view?usp=sharing)</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ... แผนพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การผังเมือง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง ยุทธศาสตร์การอาคาร ยุทธศาสตร์การบริการด้านช่าง</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.3 มีการพัฒนาของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง		
○	○	<p>● ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่... กรมได้มีการจัดโครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “แนวทางการวิเคราะห์ผลกระทบจากการเพิ่มสูงขึ้นของระดับน้ำทะเลในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษาอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และอำเภอแกลง จังหวัดระยอง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของกรมเกิดความเข้าใจต่อผลกระทบจากการเพิ่มสูงขึ้นของระดับน้ำทะเลที่มีผลต่อการตั้งถิ่นฐาน และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปปรับใช้ในการวางและจัดทำผังเมืองรวมตามแนวทางการปรับตัวและยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และทำให้การตั้งถิ่นฐานของประชาชนปลอดภัย สามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเหมาะสม โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรกรมฯ ที่รับผิดชอบงานวางและจัดทำผังเมือง และผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ) โครงการฯ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2563 มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 118 คน ซึ่งผู้ที่ผ่านการอบรมทราบถึงวิธีการวิเคราะห์ผลกระทบจากการเพิ่มสูงขึ้นของระดับน้ำทะเลต่อการตั้งถิ่นฐาน ซึ่งถือเป็นปัญหาระดับชาติที่ต้องเร่งแก้ไข</p> <p>(https://drive.google.com/file/d/19GbLgcwOSEJnSOwUZqmsy7k8URmRrG_1/view?usp=sharing)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
○	○	<p>● ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่... กรมมีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดทำสื่อการสอนสำหรับวิทยากรยุคดิจิทัล” รุ่นที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ให้แก่บุคลากรในสังกัด หรือประชาชน ได้รับความรู้ และปลูกฝังค่านิยมที่ดี โดยสามารถนำเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ มาใช้ในการจัดทำสื่อการสอน ซึ่งถือเป็นการสร้างความน่าสนใจ จนก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจัดการอบรมขึ้นระหว่างวันที่ 21 - 24 มกราคม 2563 ณ กรมโยธาธิการและผังเมือง พระราม 9 มีผู้ผ่านการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 39 คน ซึ่งผู้ที่ได้รับการอบรมสามารถจัดทำสื่อการสอนมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำสื่อการสอนได้ตรงตามจุดมุ่งหมาย (https://drive.google.com/file/d/1xvNXO5Lka6Hh9f8dXrio0uBi6WvQ96zt/view?usp=sharing)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.4 มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน		
○	○	<p>● คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการสัมมนาทางวิชาการวันผังเมืองโลก เรื่อง “ผังเมืองแห่งอนาคตจุดเปลี่ยนประเทศไทย” เพื่อมุ่งเน้นเผยแพร่และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและบุคลากรกรมที่มีหน้าที่ด้านผังเมือง ผู้เข้าร่วมจำนวน 309 คน ผู้เข้าร่วมจะได้รับนโยบายและแนวทางดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ สภาพพื้นที่ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความต้องการของประชาชนทุกภาคส่วน (https://drive.google.com/file/d/1EHPvsNHp0ybOrlkniHTu8gprKTD41uu/view?usp=sharing) - โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “สรุปและทบทวนผลการดำเนินงาน” เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุง พัฒนางองค์กร ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม 4 ด้าน โดยนำผลการระดมความคิดเห็นประเด็นปัญหา แนวทางแก้ไขไปปฏิบัติและขยายผล ถือเป็นกิจกรรมมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ผู้เข้าร่วมจำนวน 278 คน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค วิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (https://drive.google.com/file/d/1SGZWUv6KH1jKihgRYnHge2aexlh4pwwK/view?usp=sharing)
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		<p>ตัวอย่างที่นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ แต่ควรแสดงให้เห็นถึงหลักสูตรการอบรมที่เน้นพัฒนาทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่หลากหลาย โดยกำหนดแผนในการพัฒนากลุ่มบุคลากรทั้งที่เป็นกลุ่มผู้นำ/ผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน การแสดงให้เห็นถึงวิธีการพัฒนา/ขั้นตอนการพัฒนาที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรอบรู้ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ หรือสถานการณ์วิฤต เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ผ่านการอบรมจะมีความพร้อมรับปัญหาที่ซับซ้อน</p>