

# การพัฒนาแนวทางการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ของกรมการพัฒนาชุมชน

ชลิต นพรัตน์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรมการพัฒนาชุมชน

## ข้อมูลทั่วไปและการบริหารกำลังคนคุณภาพของกรมการพัฒนา ชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน มุ่งมั่นเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถสนับสนุนภารกิจส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ และเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว ผ่านระบบงานที่ตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพของกรมการพัฒนาชุมชน โดยการจัดวางกำลังคนกระจายตัวอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศ และมีพื้นที่ดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน (9 กุมภาพันธ์ 2561) พบว่าแนวโน้มการสูญเสียกำลังคนมีปริมาณสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ การขอลาออกจากราชการ และการโอนไปส่วนราชการอื่น ดังแสดงในตารางที่ 1 โดยการเกษียณอายุราชการในช่วง 5 ปี ข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565) มีจำนวน 953 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

(6,221 คน) จำแนกเป็นผู้บริหารระดับสูง (ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 จำแนกตามสายงานหลัก (นักวิชาการพัฒนาชุมชนและเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 424 คน คิดเป็นร้อยละ 44.49 ดังแสดงในตารางที่ 2 นอกจากนี้จำนวนข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.27 โดยอายุเฉลี่ยของข้าราชการทั้งหมดมากกว่า 46 ปี ดังแสดงในตารางที่ 3 จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีความเหนื่อยล้าจากการทำงานด้วยปริมาณงานที่เพิ่มสูงมากขึ้น จากนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เช่น การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การขับเคลื่อนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน การดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ เป็นต้น ประกอบกับบริบทงานพัฒนาชุมชน มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว เช่น ความเจริญเติบโตของเมือง ค่านิยมทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรมของสังคม เทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การกำหนดแนวทางการบริหารกำลังคนคุณภาพจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ลดความเสี่ยงจากการขาดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในช่วงเปลี่ยนถ่ายกรอบแนวคิดของบุคลากรจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่น ซึ่งปัจจุบันกรมการพัฒนาชุมชนดำเนินงานบริหารกำลังคนคุณภาพตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ด้วยกลไก PRIDE ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม การพัฒนา และการติดตามการใช้ประโยชน์ โดยให้ความสำคัญกับกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง ประกอบด้วย

1. กำลังคนที่สรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายนอก
  - นักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อตั้งดูตผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (Undergraduate Intelligence Scholarship Program : UIS) จำนวน 14 คน
    - นักเรียนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (1 อำเภอ 1 ทุน) จำนวน 3 คน
      - นักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน 1 คน
2. บุคลากรในสังกัดกรมกรมการพัฒนาชุมชน
  - ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามแนวทางสำนักงาน ก.พ. (HiPPS) จำนวน 6 คน (มาจาก UIS 4 คน)
    - ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามแนวทางกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 คน
      - นักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน
      - ผู้นำคลื่นลูกใหม่ (New wave) จำนวน 7 คน

ตารางที่ 1 แสดงการเคลื่อนไหวอัตราค่าจ้างข้าราชการ

รายการ การเคลื่อนไหว	ปีงบประมาณ พ.ศ.						
	2561 (ถึง 9 ก.พ.)	2560	2559	2558	2557	2556	2555
รวมการสูญเสียกำลังคน	103	398	367	295	195	180	223
เกษียณ	(รอข้อมูล)	188	168	137	90	100	91
ลาออก	69	163	140	103	77	53	55
โอนไป	30	32	42	34	21	26	75
ไล่ออก/ปลดออก	1	1	2	1	1	1	1
ตาย	3	14	15	20	6	-	1
รวมการได้รับกำลังคน	34	291	122	256	146	193	408
บรรจุ	32	282	118	254	133	193	371
รับโอน	2	8	2	2	13	-	37
บรรจุกลับ	-	1	2	-	-	-	-
ผลรวมการทดแทนกำลังคน	-69	-107	-245	-39	-49	+13	+185

ตารางที่ 2 แสดงแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน 5 ปีข้างหน้า

ที่	สายงาน	ปีงบประมาณ										รวม	
		2561		2562		2563		2564		2565		จำนวน	ร้อยละ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	กรมการพัฒนาชุมชน	168	17.63	182	19.10	171	17.94	189	19.83	243	25.50	953	100.00
1	นักบริหาร	1	33.33	-	-	1	33.33	-	-	1	33.33	3	0.31
2	ผู้ตรวจราชการกรม	3	27.27	2	18.18	3	27.27	3	27.27	-	-	11	1.15
3	ผู้อำนวยการ	14	25.93	16	29.63	17	31.48	5	9.26	2	3.70	54	5.67
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	1	50.00	1	50.00	2	0.21
5	นักทรัพยากรบุคคล	2	12.50	2	12.50	2	12.50	5	31.25	5	31.25	16	1.68
6	นักจัดการงานทั่วไป	2	10.00	5	25.00	3	15.00	2	10.00	8	40.00	20	2.10
7	จพง.ธุรการ	1	6.67	-	-	5	33.33	6	40.00	3	20.00	15	1.57
8	นิติกร	-	-	1	100.00	-	-	-	-	-	-	1	0.10
9	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100.00	2	0.21
10	นักการเงินและบัญชี	-	-	-	-	1	100.00	-	-	-	-	1	0.10
11	จพง.การเงินและบัญชี	-	-	1	33.33	-	-	1	33.33	1	33.33	3	0.31
12	นักประชาสัมพันธ์	1	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.10
13	นักพัฒนาชุมชน	137	17.56	144	18.46	133	17.05	162	20.77	204	26.15	780	81.85
14	จพง.พัฒนาชุมชน	7	15.91	11	25.00	6	13.64	4	9.09	16	36.36	44	4.62
	ทุกตำแหน่ง	168	17.63	182	19.10	171	17.94	189	19.83	243	25.50	953	100.00

ตารางที่ 3 แสดงโครงสร้างช่วงอายุข้าราชการในภาพรวม

ส่วนราชการ	ช่วงอายุ							รวม	อายุเฉลี่ย	
	<= 24 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 39 ปี	40 - 44 ปี	45 - 49 ปี	50 - 54 ปี			>= 55 ปี
ราชการบริหารส่วนกลาง	-	29	94	107	61	85	101	80	557	44.32
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	16	211	689	784	627	1,137	1,242	958	5,664	46.20
รวมกรมการพัฒนาชุมชน	16	240	783	891	688	1,222	1,343	1,038	6,221	46.03
ร้อยละ	0.26	3.86	12.59	14.32	11.06	19.64	21.59	16.68	100.00	

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการกำกับดูแลกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง ให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล พร้อมกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งรายบุคคล และรายทีมงานเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทดแทนการสูญเสียบุคลากร โดยอาศัยเครื่องมือการพัฒนาที่เหมาะสมต่าง ๆ เช่น กรอบสังขมประสบการณ์ การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานสำคัญ การสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เหล่านี้ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม โดยอาศัยศักยภาพและความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรุ่นพี่เป็นแบบอย่าง รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร

แต่อย่างไรก็ดี กรมการพัฒนาชุมชน ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่จำเป็นต้องปรับปรุงให้การบริหารกำลังคนคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถรองรับการขาดแคลน

กำลังคน ที่มีประสบการณ์เพียงพอต่อตำแหน่งผู้นำองค์กรในอนาคต โดยต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนกำลังคนคุณภาพ ที่สะท้อนทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสรรหาและคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ที่เหมาะสมสามารถดำเนินการพัฒนาต่อยอดได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนา ในส่วนที่ด้อยให้สามารถแสดงศักยภาพและประสิทธิภาพสูงมากขึ้น หรือพัฒนาในส่วนที่เด่นให้สามารถแสดงศักยภาพและประสิทธิภาพสูง เพิ่มมากขึ้นอีก รวมถึงการติดตามการใช้ประโยชน์และเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยเชื่อมโยงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบการสอนงาน ระบบ การมอบหมายงาน และระบบพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ การบริหารกำลังคนคุณภาพประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บริหาร การดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการสื่อสารที่ชัดเจนทั่วทั้งหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารกำลังคนคุณภาพ และพัฒนาระบบข้อมูล ให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารกำลังคนคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงานที่จะขับเคลื่อนองค์กรจนบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ข้อเสนอเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนคุณภาพในกรมการพัฒนา ชุมชน จากการศึกษาดูงานตามทุนฝึกอบรมสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ (HR Unit) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**

การบริหารกำลังคนคุณภาพของกรมการพัฒนาชุมชนยังคงพบปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ โดยควรที่จะ พิจารณาปรับปรุงการบริหารกำลังคนคุณภาพให้เป็นระบบ เพื่อเพิ่มศักยภาพ

บุคลากรและหน่วยงานให้เหมาะสมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ของการพัฒนาชุมชน รวมถึงการขาดแคลนกำลังคนที่มีประสบการณ์เพียงพอสำหรับทดแทนตำแหน่งผู้นำองค์กรในอนาคต ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพตามภาพที่ 1 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

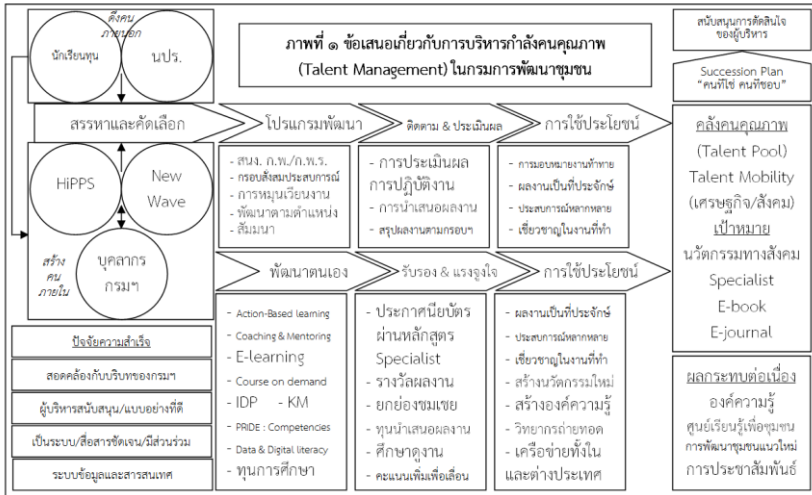
การเตรียมและบริหารกำลังคนคุณภาพแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การดึงดูดกำลังคนคุณภาพจากบุคคลทั่วไปภายนอกหน่วยงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคนภายในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการทดแทนกำลังคนในอนาคต โดยสามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

การดึงดูดกำลังคนคุณภาพจากบุคคลทั่วไปภายนอกหน่วยงาน

- กลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาลโครงการต่าง ๆ
- กลุ่มนักบริหารการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคนภายในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

- กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
- กลุ่มผู้นำคลื่นลูกใหม่ (New wave)
- กลุ่มบุคลากรอื่น ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชน



กระบวนการพัฒนากำลังคนคุณภาพ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ชุดความคิดตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกันได้แก่

การสรรหาและคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ตามแนวทางการพัฒนากำลังคนคุณภาพของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบด้วยกลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาลโครงการต่าง ๆ กลุ่มนักบริหารการเปลี่ยนแปลง กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และกลุ่มผู้นำคลื่นลูกใหม่ ซึ่งจะมีการกำหนดการพัฒนาตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สรรหาและคัดเลือก เช่น การจัดทำกรอบสังฆมประสพการณ และ การหมุนเวียนงาน โดยมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาที่เหมาะสม พร้อมกับการเสนอผลงาน และการสรุปผลการดำเนินงานตามกรอบสังฆมประสพการณ ทั้งนี้มีการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทาย



การสร้างสรรคผลงานเด่นให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะ สร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพให้แก่ตนเอง และรวบรวมองค์ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายจากการหมุนเวียนงาน เช่นเดียวกับบริษัท อีออน จำกัด (มหาชน) (Aeon Co., Ltd.) ประเทศญี่ปุ่น ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้มีการปฏิบัติงานที่หลากหลายรูปแบบ/ประเทศ/ขนาด/ธุรกิจสำหรับกลุ่มเป้าหมายในชุดความคิดนี้เมื่อกรมการพัฒนาชุมชน ได้บรรจุให้เข้ารับราชการในสังกัดแล้ว จึงเป็นกลุ่มบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนเช่นเดียวกับบุคลากรทั่วไปที่ต้องดำเนินการพัฒนาตนเองตามชุดความคิดที่สอง ต่อไป

การส่งเสริมให้บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือและกลไกต่าง ๆ ที่กรมการพัฒนาชุมชนได้ดำเนินการในเบื้องต้นแล้ว แต่ยังไม่ได้เชื่อมโยงการบริหารกำลังคนคุณภาพ เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) E – learning การจัดการความรู้ (KM) การเพิ่มขีดสมรรถนะให้ตนเอง และทุนการศึกษา เป็นต้น รวมถึงการพัฒนา กำลังคนคุณภาพด้วยเครื่องมือและกลไกรูปแบบอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ Course on demand PRIDE : Competencies และ Data & Digital literacy เช่นเดียวกับบริษัทไมนาวิจำกัด (Mynavi Corporation) ที่ได้เริ่มการพัฒนาบุคลากรด้วย Movication ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างสื่อวิดีโอ การบรรยาย และการอภิปรายกลุ่มบนพื้นฐานของปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (Problem based learning) โดยหลังจากการพัฒนาตนเองแล้ว กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดดำเนินการพิจารณารับรองความรู้ความสามารถและทักษะที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนา พร้อมทั้งวางมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและงาน เช่น รางวัลผลงาน

ดีเด่น การยกย่องชมเชย การเพิ่มคะแนนที่มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง และการสนับสนุนทุนนำเสนอผลงานและการศึกษาดูงาน เช่นเดียวกับ สำนักงานบุคลากรแห่งชาติ (National Personnel Authority : NPA) ของ ประเทศญี่ปุ่นได้จัดส่งข้าราชการไปศึกษาและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) ระยะยาว เป็นการส่งข้าราชการไปศึกษาชั้นปริญญาโท ณ ต่างประเทศ (2) ระยะสั้น เป็นการส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานองค์กรต่าง ๆ ระยะเวลา 6 เดือน - 1 ปี ทั้งนี้กรมการพัฒนาชุมชนคาดว่าจะได้รับประโยชน์ จากผลงานของกำลังคนคุณภาพ เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมทางสังคมใหม่ ๆ สามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ สร้างและพัฒนาเครือข่ายงานพัฒนา ชุมชนทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ และสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยการหมุนเวียนไปทำงาน ในหน่วยงานอื่น ๆ (Talent Mobility) ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความ เกี่ยวเนื่องกัน เพื่อเตรียมความพร้อมของมุมมอง แนวคิด และ การประสานงานให้เพียงพอต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

เป้าหมายของการบริหารกำลังคนคุณภาพ เพื่อสร้างคลังคนคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญในงานอาชีพการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นการเตรียมกำลังคนคุณภาพ ให้พร้อมทดแทนการสูญเสียกำลังคนของกรมการพัฒนาชุมชน และรองรับ การเปลี่ยนแปลงบริบทการทำงานพัฒนาชุมชนในอนาคต นอกจากนี้ยังมี การสร้างและพัฒนาเอกสารตำราและผลงานที่สร้างคุณค่าให้กับ กรมการพัฒนาชุมชน รวมถึงนวัตกรรมทางสังคมใหม่ ๆ ที่จะต่อยอดเป็นองค์ ความรู้และสร้างแนวทางการพัฒนาชุมชนที่ตอบสนององสภาวะการณ์ของ สังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาประชาชน ชุมชน สังคม และ

ประเทศชาติอย่างสมดุล เช่นเดียวกับการดำเนินงานของสำนักบุคลากร ประจำสำนักนายกรัฐมนตรีประเทศไทย (Cabinet Bureau of Personnel Affairs : CBPA ) ให้มีความสำคัญกับการเตรียม “คน” ที่มีศักยภาพ ให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สำคัญของหน่วยงาน ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารกำลังคนคุณภาพประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทาง และบริบทของกรมการพัฒนาชุมชน กล่าวคือ การบริหารกำลังคนคุณภาพ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทาง และบริบทของกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร และหน่วยงานที่จะขับเคลื่อนองค์กรจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารให้การสนับสนุน กล่าวคือ ผู้บริหาร (อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/สถาบัน/กอง) ตระหนักถึงความสำคัญ มีความรู้และความเข้าใจ และสนับสนุนการบริหารกำลังคนคุณภาพ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการพัฒนากำลังคนคุณภาพ

3. มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ กล่าวคือ ในการบริหารกำลังคนคุณภาพให้สำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารที่ชัดเจนทั่วทั้งหน่วยงาน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้เกิดวัฒนธรรมการเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมกับระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ เช่นเดียวกับระบบกำลังคน

คุณภาพ (Special University Learning Administrative : SULA) ของมหาวิทยาลัย  
ชิบะที่ดำเนินการเตรียมความพร้อมบุคลากรด้วยแผนพัฒนากำลังคน  
คุณภาพในระยะยาว

4. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศพร้อมนำไปใช้ประโยชน์ กล่าวคือ  
การบริหารกำลังคนคุณภาพก่อให้เกิดคลังคนคุณภาพ องค์ความรู้ และ  
นวัตกรรมใหม่ ๆ ดังนั้นการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศของบุคลากร  
ตลอดจนองค์ความรู้ต่างๆ ต้องดำเนินการรวบรวมอย่างเป็นระบบสามารถ  
สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และสามารถให้บริการองค์ความรู้  
การพัฒนาชุมชนใหม่ ๆ แก่ประชาชน ชุมชน และบุคลากรได้อย่างถูกต้อง  
ใช้งานง่าย และรวดเร็ว เช่นเดียวกับบริษัทกีฟจำกัด (Grooves Incorporated)  
ที่รวบรวมโปรไฟล์ข้อมูลของกำลังคนคุณภาพเฉพาะสายอาชีพวิศวกรรม  
คอมพิวเตอร์ เพื่อให้บริการค้นหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานของบริษัท  
ต่าง ๆ

ตัวชี้วัดสำคัญในการดำเนินงานบริหารกำลังคนคุณภาพ

แผนการบริหารกำลังคนคุณภาพได้รับการอนุมัติ และบุคลากร  
กรมการพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำและเข้าใจแผนอย่างชัดเจน

เครื่องมือและกลไกของกระบวนการพัฒนากำลังคนคุณภาพได้รับการ  
พัฒนาอย่างเป็นระบบ

บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเข้าใจ และพึงพอใจต่อ  
การบริหารกำลังคนคุณภาพ

กรมการพัฒนาชุมชนมีคลังคนคุณภาพที่เพียงพอและพร้อมรองรับ  
การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กรมการพัฒนาชุมชนมีข้อเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายการดำเนินงานภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนมีการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาชุมชนใหม่ ๆ ที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ