

รายงานแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์

รายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ ๑</b> ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ๑๖๓. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักงนโสต	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดัต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ
๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงนโสต	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ	
๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงนโสต	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ	
๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สส. ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในปฏิบัติงาน	งานบริหารงานบุคคล สำนักงนโสต	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ	

รายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			<p>๔. แผนงานการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของบุคลากร</p>		
	<p>๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่</p>	<p>๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา</p>
	<p>๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับการราชการ</p>	<p>มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับการราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ</p>	<p>๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับการราชการ</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้</p>
	<p>๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับการราชการ</p>	<p>ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ</p>	<p>๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม</p>
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล</p>	<p>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ</p>
	<p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหาร</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประเมินหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลพัฒนาาระบบ</p>

รายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			<p>ทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าว การบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์</p>		
			<p>๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการ สก.</p>		
	<p>๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>	<p>๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล</p>	<p>๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ๔. โครงการพิเศษงานการ บริหาร งานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงาน ท้องถิ่นอำเภอ</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน</p>

รายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	<p>๒. การสร้างและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การจัดทำโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล</p>
	<p>๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรกองเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT</p>	<p>๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม</p>
	<p>๔. การพัฒนาผู้บริหารใหม่ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารใหม่ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรนายอำเภอหลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ</p>
	<p>๕. จัดให้มีระบบการเลื่อนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนงาน</p>	<p>๑. แผนงานการสร้างระบบการเลื่อนงานในหน่วยงาน (Coaching)</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การติดตามประเมินผลการทำงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการเลื่อนงาน</p>
	<p>๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้</p>	<p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้า</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p>	<p>๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย</p>

รายการแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้ ๒. แผนการติดตามประเมินผล ๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรุ่นใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงาน
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความรู้ ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสและประพฤติมิชอบ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. แบบประเมินผลการปรับปรุงคู่มือการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล					

รายการแผนงาน/โครงการ

มิตติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความเสร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
มิตติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความเสร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลและพัฒนามาตรฐานสวัสดิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความเสร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความเสร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน