

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ

| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | แผนงาน/โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล | ผลการดำเนินการ |
|----------------|--|--|---|-------------------|--|----------------------|
| มิติที่ ๑ | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง | งานบริหารงานบุคคล | ๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| ความสอดคล้อง | ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | | | สำนักงานปลัด | | |
| เชิงยุทธศาสตร์ | ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) | ๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ | งานบริหารงานบุคคล | ๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|-----------------------------|
| | <p>๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> | <p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> | <p>๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> | <p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ</p> | <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |
| | <p>๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> | <p>ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> | <p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ</p> | <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|-----------------------------|
| | <p>๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</p> | <p>ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร</p> | <p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ</p> | <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</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>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |
| | <p>๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> | <p>มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ</p> | <p>๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> | <p>งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้</p> | <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|-----------------------------------|---|----------------------|
| | ๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ | ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร | ๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | | ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | งานบริหารงานบุคคล | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | รายละเอียดของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่สำคัญเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ | สำนักงานปลัด | ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | | ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สด. | | | | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | รายละเอียดของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึง | ๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|---|
| <p style="text-align: center;">มิติที่ ๓</p> <p style="text-align: center;">ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> | <p style="text-align: center;">ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> | <p>๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family)</p> <p>๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด</p> <p>๔. โครงการนิเทศงานการบริหาร งานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ</p> | <p style="text-align: center;">งานบริหารงานบุคคล</p> <p style="text-align: center;">สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</p> <p>๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>๓. การนิเทศงาน</p> | <p style="text-align: center;">อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |
|--|---|---|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|---|--|--|---|----------------------------------|---|----------------------|
| ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) | ๒. การสร้างและปรับ กระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ | ระดับ ความสำเร็จใน การสร้างและ ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ ค่านิยม และ วัฒนธรรมใน การทำงานให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวน ทัศน์วัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ | งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การจัดโครงการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับ หน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๓. การพัฒนาความรู้และ ทักษะด้าน IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ร้อยละของ บุคลากรกอง การเจ้าหน้าที่ที่ ได้รับการ พัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT | ๑. โครงการฝึกอบรม ทักษะด้าน IT แก่ บุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่ | งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---------------------------------------|---|----------------------|
| ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน(Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | จำนวนบุคลากร กอการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน | ๑. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching) | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การติดตามประเมินผลการสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ | ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก | งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่ม เป้าหมาย | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|----------------------|
| ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) | ๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ | ระดับ ความสำเร็จของ จัดทำแผนการ จัดการความรู้ | ๑. แผนการจัดการ ความรู้ | งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินการ | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๘. องค์กรความรู้ที่กระจัด กระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม | จำนวนองค์ ความรู้ที่ได้รับ การรวบรวม | ๑. แผนงานการ รวบรวมองค์ความรู้ใน องค์กร | | ๑. การรวบรวมองค์ความรู้จาก หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๙. มีการเผยแพร่องค์ ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย | ระดับ ความสำเร็จของ การเผยแพร่ องค์ความรู้ | ๑. แผนการเผยแพร่ องค์ความรู้ | งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด | ๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้ | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">มิติที่ ๔</p> <p style="text-align: center;">ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล</p> | <p>๑. มีการสร้างมาตรฐาน ความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน</p> | <p style="text-align: center;">ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำ กระบวนการใน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส</p> | <p>๑. แผนงานการจัดทำ มาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. โครงการรณรงค์เพื่อ กระตุ้นให้ภาค ประชาชน/องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้ง เบาะแสเฝ้าระวังทุจริต และประพฤติมิชอบ</p> <p>๓. โครงการสร้าง เครือข่ายภาค ประชาชน/องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้า ระวังทุจริตฯ</p> | <p style="text-align: center;">งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล</p> <p>๒. การประเมินผลโครงการ</p> | <p style="text-align: center;">อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |
|---|---|---|---|---|--|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|-----------------------------|
| <p>ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล (ต่อ)</p> | <p>๒. มีการจัดทำ รายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> | <p>ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำ มาตรฐาน จริยธรรมของ บุคลากรกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น</p> | <p>๑. แผนงานการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น</p> | <p>งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การประเมินและปรับปรุง มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น</p> | <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |
| | <p>๓. ส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น</p> | <p>ร้อยละของ บุคลากรที่ เข้าใจและ ปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น</p> | <p>๑. โครงการส่งเสริม และประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมของ กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น</p> | <p>งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด</p> | <p>๑. การประเมินผลโครงการ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น</p> | <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|----------------------|
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน | ๑. การจัดทำแผนการจัด สวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผล เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำแผน สวัสดิการของ บุคลากรกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | ๑. โครงการจัดทำแผน สวัสดิการบุคลากร กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น | งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลและพัฒนา แผนสวัสดิการกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| | ๒. การส่งเสริมและ สนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต | ระดับ ความสำเร็จใน การส่งเสริม และสนับสนุน ให้นำหลัก ปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ ในการทำงาน และดำรงชีวิต | ๑. โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต | งาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ ส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและดำรงชีวิต | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

ผู้รายงาน



นางสาวจิราภรณ์ หงษ์สีบท

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
 รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล