



**แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Action Plan)
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**





แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ 5 ปีงบประมาณ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Scorecard)
ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

5
มิติ

10
ประเด็น
ยุทธศาสตร์

18
เป้าประสงค์

34
ตัวชี้วัด

34
แผนงาน/
โครงการ/
กิจกรรม



แผนปฏิบัติการรายปีงบประมาณ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Action Plan)
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความคล่องตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	๒) การดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
		๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓) การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจของกรม	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	๔) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
๑. การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)	๑.๓ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรม	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการเตรียมการพัฒนาและการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรผู้มีศักยภาพสูง	๕) การวางระบบบริหารและพัฒนา กลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒. การสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ อย่างเป็นระบบ	๒.๑ มีการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้เกิด ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนและดำเนินการบริหารกำลังคน เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย	๖) การจัดทำแผนอัตรากำลังและ บริหารกำลังคนเพื่อทดแทน การสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ ราชการของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
		๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ที่มี ประสิทธิภาพ	๗) การจัดทำแผนสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตามแผน ที่กำหนดไว้	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.บต.)
		๒.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	๘) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งในการ บริหารราชการ (Succession Plan)	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
๓. การส่งเสริมและ สนับสนุนเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร	๓.๑ สร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร อย่างเหมาะสมและชัดเจน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๙) การจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Career Path)	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
		๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการทบทวนและปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๑๐) การทบทวนและปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๔. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑ มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องเที่ยงตรง และเป็นปัจจุบันในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS)	๑) การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS)	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ทุกกลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารทั่วไป)
		๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีฐานข้อมูลถูกต้อง เที่ยงตรง และเป็นปัจจุบันในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	๒) การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ.	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ก.ง.บต.)
	๔.๒ พัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	๔.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน	๓) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ทุกกลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารทั่วไป)
๕. การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๕.๑ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบไร้รอยต่อ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสอบแข่งขันและการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	๔) การสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ก.ง.บต.)
		๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	๕) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ก.ง.บต.)

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		๕.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๖) การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ก.บ.ต.)

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๖. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ ที่เป็นระบบ	๖.๑ มีการวางแผนด้านการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้อง กับภารกิจของกรม	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และมาตรฐานการฝึกอบรมของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และมาตรฐาน การฝึกอบรมของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.) และ สพบ.
		๖.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร และเป็นไป ตามมาตรฐานการฝึกอบรมของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒) การจัดโครงการฝึกอบรม ให้บุคลากรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นเข้ารับ การฝึกอบรมตามโครงการที่กำหนดไว้	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.) และ สพบ.
		๖.๑.๓ ร้อยละระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อการดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนด	๓) การสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กำหนด	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.) และ สพบ.
		๖.๑.๔ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔) การจัดทำแผนและติดตามผลตาม แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
		๖.๑.๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น		๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๖. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ ที่เป็นระบบ (ต่อ)	๖.๒ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคคลในหลาย มิติ (T-Shaped Skills)	๖.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เข้าห้องเรียนในระบบ e-Learning	๕) การพัฒนาความรู้ความสามารถ หลากหลายมิติผ่านระบบ e-Learning	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
		๖.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามหลักสูตร การฝึกอบรมที่กำหนดของหน่วยงาน ภายนอก	๖) การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรม ที่กำหนดของหน่วยงานภายนอก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๔,๔๒๙,๕๐๐ บาท	กจ. (กง.วผ.)
	๖.๓ มีการพัฒนาระบบ การจัดการความรู้และถ่ายทอด องค์ความรู้ของหน่วยงาน ในกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๗) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Knowledge Management)	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
		๖.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ของสำนัก/กอง	๘) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของสำนัก/กอง	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)
		๖.๓.๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสำคัญ และองค์ความรู้ของสำนัก/กอง ตามแผนการจัดการความรู้ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๙) การทดสอบความรู้ความเข้าใจ ในองค์ความรู้ของแต่ละสำนัก/กอง	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กง.วผ.)

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๗. การพัฒนาระบบ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่สอดคล้องกับ ผลงานและสมรรถนะ	๗.๑ มีระบบและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	๗.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ การประเมิน	๑๐) การกำหนดกรอบการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมิน	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กจ.บผ.)
		๗.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการนำ ผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๑) การนำผลการปฏิบัติราชการมา ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ทุกกลุ่มงาน)

มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๘. การยกระดับ ความโปร่งใสในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๘.๑ มีการสนับสนุนและ ยกระดับความโปร่งใส ของกระบวนการการ ดำเนินงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๘.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการ ผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในส่วนของเกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑) การดำเนินการในโครงการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ทุกกลุ่ม งาน/ฝ่ายบริหาร ทั่วไป)
๙. การเสริมสร้างระบบ คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร	๙.๑ มีการวางแผนเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีวินัยและป้องกันมิให้ มีการกระทำผิดวินัย	๙.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ โครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีวินัยและ ป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย	๒) การจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในสังกัดให้มีวินัยและป้องกันมิให้ กระทำผิดวินัย	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ก.ง.ว.)
	๙.๒ มีการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวก ความเป็นธรรมให้เป็นไปตาม ระเบียบและข้อกำหนด ที่กำหนดไว้	๙.๒.๑ ร้อยละของการจัดการเรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวก เป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการตามที่ระเบียบและข้อ กฎหมายกำหนดไว้	๓) แผนงานการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวก ตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการ ตามที่ระเบียบและข้อกำหนด กำหนดไว้	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (ก.ง.ว.)

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๑๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๐. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด	๑๐.๑ เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)	๑๐.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมที่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมตามหลักการ Happy Workplace	๑) การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตามที่ระบุในแผน Happy Workplace	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กจ.บผ.)
	๑๐.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน	๑๐.๒.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กจ.บผ.)
	๑๐.๓ เสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในการทำงาน	๑๐.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในหน่วยงาน	๓) โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กจ.วผ.)
			๔) โครงการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกษียณอายุราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ที่รับราชการมาครบ ๒๐ ปี และ ๒๕ ปีบริบูรณ์	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (กจ.บผ.)