

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR Action Plan)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน)

1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 - 31 กันยายน พ.ศ. 2566

คำนำ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทในการกำกับดูแล รวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ สู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 เรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และมีทิศทางการดำเนินการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน)

สารบัญ

รายละเอียด

หน้า

- ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 1
- ผลการคำนวณคะแนนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2
- รายละเอียดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 - มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 11
 - มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 28
 - มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 47
 - มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 67
 - มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 74
- ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ 84

แบบรายงานอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ : ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประเภท/กรอบระดับตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลัง (๓,๕๒๘)		ตำแหน่งที่มีคนครอง (๓,๑๓๕)		ตำแหน่งว่าง
ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	
บริหาร	สูง	๑	๐	๑	๐	๐
	ต้น	๓	๐	๓	๐	๐
อำนวยการ	สูง	๑๒	๗๖	๑๒	๗๔	๒
	ต้น	๖	๐	๕	๐	๑
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๘	๐	๓	๐	๕
	ชำนาญการพิเศษ	๘๕	๔๑๖	๕๙	๓๔๙	๙๓
	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๓๔๑	๑,๘๐๗	๓๒๐	๑,๗๓๒	๙๖
ทั่วไป	อาวุโส	๔	๑๔	๔	๑๔	๐
	ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	๗๔	๖๘๑	๔๑	๕๑๘	๑๙๖
รวม		๕๓๔	๒,๙๙๔	๔๔๘	๒,๖๘๗	๓๙๓

ส่วนที่ ๒ : ตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว				
ประเภทเงิน	จำนวนพนักงานราชการ		จำนวนลูกจ้างประจำ (คน)	จำนวนลูกจ้างชั่วคราว (คน)
	กรอบตำแหน่ง (ตำแหน่ง)	พนักงานราชการ (คน)		
ใช้เงินงบประมาณ	๒๑๒	๑๗๒	๒	๐
ใช้เงินนอกงบประมาณ	๐	๐	๐	๐
รวม	๒๑๒	๑๗๒	๒	๐

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๔ ต.ค. ๒๕๖๖

ผลการคำนวณคะแนนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	รายละเอียด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนเฉลี่ยในแต่ละมิติ (๑๐๐ คะแนน)	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
๑	มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐	๙๔.๒๙	๑๘.๘๖
๒	มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๙๖.๐๐	๑๙.๒๐
๓	มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๐	๑๐๐.๐๐	๓๐.๐๐
๔	มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๐๐.๐๐	๒๐.๐๐
๕	มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๐	๑๐๐.๐๐	๑๐.๐๐
รวมคะแนน (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)				๙๘.๐๖

สรุปการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับเป้าหมายที่กำหนด	ระดับที่ได้ดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จ	
๑. การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความคล่องตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	๒) การดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	๕	๕	๑๐๐	
		๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓) การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕	๕	๑๐๐	
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจของกรม	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	๔) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น	๕	๕	๑๐๐	
		๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการเตรียมการพัฒนาและการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรผู้มีศักยภาพสูง	๕) การวางระบบบริหารและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕	๕	๑๐๐	

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับเป้าหมายที่กำหนด	ระดับที่ได้ดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จ	
๒. การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ	๒.๑ มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนอัตราากำลังที่สูญเสีย	๖) การจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการเกษียณอายุราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕	๕	๑๐๐	
		๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ	๗) การจัดทำแผนสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตามแผนที่กำหนดไว้	๕	๕	๑๐๐	
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	๓.๑ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรอย่างเหมาะสมและชัดเจน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๘) การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Career Path)	๕	๓	๖๐	
คะแนนเฉลี่ยมิติที่ ๑						๙๔.๒๙	

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับเป้าหมายที่กำหนด	ระดับที่ได้ดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จ	
๔. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑ มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องเที่ยงตรง และเป็นปัจจุบันในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS)	๑) การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS)	๕	๕	๑๐๐	
		๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีฐานข้อมูลถูกต้อง เที่ยงตรง และเป็นปัจจุบันในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	๒) การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ.	๕	๕	๑๐๐	
	๔.๒ พัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	๔.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน	๓) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕	๕	๑๐๐	
๕. การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๕.๑ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบไร้รอยต่อ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสอบแข่งขันและการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	๔) การสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	๕	-	-	*มีแผนการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เนื่องจากอยู่ระหว่างการบริหารอัตรากำลัง

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับเป้าหมายที่กำหนด	ระดับที่ได้ดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จ	
๕. การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๕.๑ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบไร้รอยต่อ	๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	๕) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ	๕	๔	๘๐	
		๕.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๖) การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร	๕	๕	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ยมิติที่ ๒						๙๖.๐๐	

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับเป้าหมายที่กำหนด	ระดับที่ได้ดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จ	
๖. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	๖.๑ มีการวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของกรม	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒	๕	๑๐๐	ดำเนินการได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละความสำเร็จ ๑๐๐
		๖.๑.๔ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔) การจัดทำแผนและติดตามผลตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒	๒	๑๐๐	
	๖.๒ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคลในหลายมิติ (T-Shaped Skills)	๖.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เข้าห้องเรียนในระบบ e-Learning	๕) การพัฒนาความรู้ความสามารถหลากหลายมิติผ่านระบบ e-Learning	๕	๕	๑๐๐	
		๖.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดของหน่วยงานภายนอก	๖) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดของหน่วยงานภายนอก	๕	๕	๑๐๐	

มติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับเป้าหมายที่กำหนด	ระดับที่ได้ดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จ	
๖. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ (ต่อ)	๖.๓ มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ของหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๗) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Knowledge Management)	๕	๕	๑๐๐	
		๖.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง	๘) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง	๕	๕	๑๐๐	
		๖.๓.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๙) การจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕	๕	๑๐๐	
๗. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๗.๑ มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๗.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน	๑๐) การกำหนดกรอบการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน	๕	๕	๑๐๐	
		๗.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑) การนำผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	๕	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ยมิติที่ ๓						๑๐๐.๐๐	

มติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับ เป้าหมาย ที่กำหนด	ระดับ ที่ได้ ดำเนินการ	ร้อยละ ความสำเร็จ	
๘. การยกระดับความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘.๑ มีการสนับสนุนและยกระดับความโปร่งใสของกระบวนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การดำเนินการในโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	๕	๑๐๐	
๙. การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	๙.๑ มีการวางแผนเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีวินัยและป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย	๙.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย	๒) การจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย	๕	๕	๑๐๐	
	๙.๒ มีการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายที่กำหนดไว้	๙.๒.๑ ร้อยละของการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการตามที่ระเบียบและข้อกฎหมายกำหนดไว้	๓) แผนงานการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการตามที่ระเบียบและข้อกฎหมายกำหนดไว้	๕	๕	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ยมิติที่ ๔						๑๐๐.๐๐	

มติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๑๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			หมายเหตุ
				ระดับ เป้าหมาย ที่กำหนด	ระดับ ที่ได้ ดำเนินการ	ร้อยละ ความสำเร็จ	
๑๐. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด	๑๐.๑ เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)	๑๐.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมที่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมตามหลักการ Happy Workplace	๑) การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตามที่ระบุในแผน Happy Workplace	๕	๕	๑๐๐	
	๑๐.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน	๑๐.๒.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕	๕	๑๐๐	
	๑๐.๓ เสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในการทำงาน	๑๐.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในหน่วยงาน	๓) โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	๕	๕	๑๐๐	
			๔) โครงการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกษียณอายุราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ที่รับราชการมาครบ ๒๐ ปี และ ๒๕ ปีบริบูรณ์	๕	๕	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ยมิติที่ ๕						๑๐๐.๐๐	

มติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่					
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๑.๑ หัวข้อ มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความคล่องตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี			ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน			
		ระดับ	รายละเอียด		
		๑	มีการดำเนินการประสานหน่วยงานผู้รับผิดชอบเพื่อรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล		
		๒	มีการประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล		
		๓	มีการรายงานผลการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล		
		๔	มีการนำผลการทบทวนแผนกลยุทธ์ฯ มาปรับปรุงและแก้ไขเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี		
		๕	มีการเสนอร่างแผนปฏิบัติการให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี		
		เป้าหมายการดำเนินงาน			
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ					
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖					

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวในรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน												
ข้อที่ ๑.๑ หัวข้อ มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความคล่องตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ												
		เกณฑ์การให้คะแนน													
		<table><tr><td>ระดับ</td><td>รายละเอียด</td></tr><tr><td>๑</td><td>ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</td></tr><tr><td>๒</td><td>วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลัง ของส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ</td></tr><tr><td>๓</td><td>จัดเก็บข้อมูลปริมาณงานของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</td></tr><tr><td>๔</td><td>กองการเจ้าหน้าที่วิเคราะห์อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</td></tr><tr><td>๕</td><td>จัดทำกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</td></tr></table>		ระดับ	รายละเอียด	๑	ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	๒	วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลัง ของส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๓	จัดเก็บข้อมูลปริมาณงานของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๔	กองการเจ้าหน้าที่วิเคราะห์อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕	จัดทำกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		ระดับ		รายละเอียด											
		๑		ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด											
		๒		วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลัง ของส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ											
		๓		จัดเก็บข้อมูลปริมาณงานของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค											
		๔		กองการเจ้าหน้าที่วิเคราะห์อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น											
		๕		จัดทำกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น											
		เป้าหมายการดำเนินงาน													
<table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ระดับ</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table>	ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕			
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐										
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕										
ระยะเวลาดำเนินการ															
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖															

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กองการเจ้าหน้าที่ได้วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้มีการศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและวิเคราะห์อัตรากำลังตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีการจัดเก็บข้อมูลปริมาณงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัด ทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม โดยได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอสามารถรองรับภารกิจที่สำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

ข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน																								
ข้อที่ ๑.๒ หัวข้อ มีแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับภารกิจ ของกรม	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นระดับที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่ง เกณฑ์การให้คะแนน <table><tr><th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</td></tr><tr><td>๒</td><td>หารือ ๓ ฝ่าย ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่งฯ</td></tr><tr><td>๓</td><td>เสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทยพิจารณาให้ความเห็นชอบ</td></tr><tr><td>๔</td><td>เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยพิจารณาอนุมัติ</td></tr><tr><td>๕</td><td>ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนที่กำหนดไว้</td></tr></table> เป้าหมายการดำเนินงาน <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><th>ระดับ</th><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table> *ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ต้องดำเนินการขอกำหนดแผนอัตรากำลังรอบใหม่ ระยะเวลาดำเนินการ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ระดับ	รายละเอียด	๑	จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒	หารือ ๓ ฝ่าย ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่งฯ	๓	เสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทยพิจารณาให้ความเห็นชอบ	๔	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยพิจารณาอนุมัติ	๕	ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนที่กำหนดไว้	ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ
ระดับ	รายละเอียด																										
๑	จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น																										
๒	หารือ ๓ ฝ่าย ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่งฯ																										
๓	เสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทยพิจารณาให้ความเห็นชอบ																										
๔	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยพิจารณาอนุมัติ																										
๕	ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนที่กำหนดไว้																										
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																						
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕																						

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ จำนวน ๑๗๖ อัตรา โดยได้มีการหารือผู้แทนสำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแผนดังกล่าว คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาเห็นชอบแผนฯ และ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ อนุมัติแผนฯ โดยยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับการอนุมัติแผนการกำหนดตำแหน่งฯ จาก อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย จำนวน ๑๗๖ อัตรา โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีแผนดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๕๘ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๕ อัตรา - นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จำนวน ๓๖ อัตรา - สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน ๑๙ อัตรา ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๓ อัตรา - ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยปัจจุบันได้ดำเนินการเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไปแล้ว จำนวนทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒ (คงเหลือตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงานที่เสนอขอปรับแผนไปดำเนินการ	

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ปรับแผนไปดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว) <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

ข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่					
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๑.๓ หัวข้อ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การวางระบบบริหารและพัฒนา กลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการเตรียมการพัฒนาและการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรผู้มีศักยภาพสูง			ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน			
		ระดับ	รายละเอียด		
		๑	ทบทวนแผนการเตรียมการพัฒนาและการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
		๒	ศึกษาบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์ความรู้ทักษะที่ต้องการ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและกำลังคนคุณภาพ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง		
		๓	วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตามข้อ ๒ เพื่อขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) และวางแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ		
		๔	จัดทำร่างแผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐		
		๕	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณา ตามข้อ ๔ และเสนออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความเห็นชอบแผนดังกล่าว		
		เป้าหมายการดำเนินงาน			
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ					
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖					

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑ หัวข้อ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน มีการดำเนินการจัดทำรายละเอียดคำขอรับการจัดสรรทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และจัดการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาการขอรับทุนระยะที่ ๒ ของทุน UIS ประจำปี ๒๕๖๔ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๒ หัวข้อ การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ				
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่				
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๒.๑ หัวข้อ มีการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้เกิด ความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนอัตรากำลังและ บริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการ สูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ ราชการของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด การจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	
		เกณฑ์การให้คะแนน		
		ระดับ		รายละเอียด
		๑		ศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบตามมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ต่อโครงสร้างอัตรากำลังของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๒		จัดทำบัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุ และบัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและที่ว่างระหว่างปีงบประมาณ และจัดส่งบัญชีดังกล่าวให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อดำเนินการตามแนวทางที่ คปร. กำหนด
		๓		วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเหตุผลความจำเป็นในการใช้ตำแหน่งเพื่อให้ได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตราตำแหน่งคืนมายังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นของคณะทำงานกลั่นกรองกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนกระทรวงมหาดไทย ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย
		๔		เสนอคณะทำงานกลั่นกรองกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนกระทรวงมหาดไทย และ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย พิจารณาเห็นชอบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
๕	แจ้งผลการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ			

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๒ หัวข้อ การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ																			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่																			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน													
		เป้าหมายการดำเนินงาน																	
		<table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ระดับ</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table>						ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๗๐											
		ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		ระดับ ๕											
		ระยะเวลาดำเนินการ																	
		- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖																	
		ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖																	
		- อยู่ในระดับ ๕																	
		- รายงานการดำเนินงาน																	
		๑. คณะทำงานกลั่นกรองกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนกระทรวงมหาดไทย มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย รับทราบและพิจารณาเห็นชอบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ และลูกจ้างประจำจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น																	
๒. อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำแหน่ง ประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕ อัตรา คืบเป็นตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม ให้กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้บริหารอัตรากำลังต่อไป																			
๓. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย เรียบร้อยแล้ว																			
ปัญหา/อุปสรรค																			
ไม่มี																			

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๒ หัวข้อ การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๒ หัวข้อ การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ																	
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่																	
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน														
ข้อที่ ๒.๑ หัวข้อ มีการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้เกิด ความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงาน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตามแผนที่กำหนดไว้	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ														
		เกณฑ์การให้คะแนน															
		<table><tr><th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>สำรวจอัตรากำลังที่ว่างหรือจำเป็นต้องปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง</td></tr><tr><td>๒</td><td>วิเคราะห์ความจำเป็นของอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน</td></tr><tr><td>๓</td><td>ขออนุมัติการสรรหาและคัดเลือกเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างหรือจำเป็นต้องปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง</td></tr><tr><td>๔</td><td>นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</td></tr><tr><td>๕</td><td>ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ</td></tr></table>				ระดับ	รายละเอียด	๑	สำรวจอัตรากำลังที่ว่างหรือจำเป็นต้องปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง	๒	วิเคราะห์ความจำเป็นของอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน	๓	ขออนุมัติการสรรหาและคัดเลือกเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างหรือจำเป็นต้องปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง	๔	นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	๕	ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
		ระดับ				รายละเอียด											
		๑				สำรวจอัตรากำลังที่ว่างหรือจำเป็นต้องปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง											
		๒				วิเคราะห์ความจำเป็นของอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน											
		๓				ขออนุมัติการสรรหาและคัดเลือกเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างหรือจำเป็นต้องปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง											
		๔				นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ											
		๕				ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ											
		เป้าหมายการดำเนินงาน															
<table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ระดับ</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table>		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕				
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐												
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕												
ระยะเวลาดำเนินการ																	
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖																	
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖																	
- อยู่ในระดับ ๕																	
- รายงานการดำเนินงาน กง.บต. ได้นำแผนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการไปใช้ในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่																	

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๒ หัวข้อ การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	
		<u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๓ หัวข้อ การส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร						
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่						
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๓.๑ หัวข้อ สร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของ บุคลากรอย่างเหมาะสม และชัดเจน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของ ข้าราชการกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น (Career Path)	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน				
		ระดับ	รายละเอียด			
		๑	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		๒	จัดทำ (ร่าง) ผังเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		๓	ประสานกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการประชุมคณะกรรมการฯ			
		๔	จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณา (ร่าง) ผังเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของบุคลากร (Career Path) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		๕	เสนออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณา และประกาศให้ ข้าราชการในสังกัดทราบ			
		เป้าหมายการดำเนินงาน				
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	
ระยะเวลาดำเนินการ						
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖						

มติที่ ๑ หัวข้อ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๓ หัวข้อ การส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๓ - รายงานการดำเนินงาน ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ ทดแทนหลักเกณฑ์เดิมที่เคยแจ้งให้ส่วนราชการยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ก่อนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลบังคับใช้ เช่น การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ การย้าย การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ เป็นต้น ซึ่งการกำหนดแนวทางต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ ส่งผลกระทบต่อการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เคยกำหนดไว้ ประกอบกับในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นและปรับโครงสร้างภายในส่วนราชการเพื่อให้ตำแหน่งและกลุ่มงานภายในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปกับการะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำ (ร่าง) ผังเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการประชุมคณะกรรมการฯ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																												
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ																												
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่																												
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน																								
ข้อที่ ๔.๑ หัวข้อ มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) วิธีการคำนวณ : $\frac{\text{ร้อยละของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)}}{\text{จำนวนข้อมูลที่น่าเข้ามีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในระบบ DPIS}} \times 100$ $= \frac{\text{จำนวนข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการแต่งตั้ง ในปีงบประมาณนั้น ๆ}}{\text{จำนวนข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการแต่งตั้ง ในปีงบประมาณนั้น ๆ}}$ เกณฑ์การให้คะแนน <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 10%;">ระดับ</th> <th style="width: 90%;">รายละเอียด</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๑</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๒</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๔</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๕</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </table> เป้าหมายการดำเนินงาน <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 15%;">ปีงบประมาณ</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๖</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๗</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๘</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๙</th> <th style="width: 15%;">๒๕๗๐</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ระดับ</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> </tr> </table>		ระดับ	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๗๐	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ
ระดับ	รายละเอียด																											
๑	ร้อยละ ๖๐																											
๒	ร้อยละ ๗๐																											
๓	ร้อยละ ๘๐																											
๔	ร้อยละ ๙๐																											
๕	ร้อยละ ๑๐๐																											
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																							
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕																							

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u> - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ <u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ : ๕ - รายงานการดำเนินงาน : กง.บต. ได้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการแต่งตั้งลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) หัวข้อการดำรงตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ						
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่						
เป้าประสงค์		แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๔.๑ หัวข้อ มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน		ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS)		ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		ไม่ใช้งบประมาณ
				เกณฑ์การให้คะแนน		
				ระดับ	รายละเอียด	
				๑	รวบรวมหนังสือแจ้งความประสงค์ของข้าราชการที่ขอปรับปรุงฐานข้อมูลการศึกษาในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS)	
				๒	ทำหนังสือถึงอธิการมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยงานออกวุฒิการศึกษาของข้าราชการที่ขอปรับปรุงฐานข้อมูลการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้มหาวิทยาลัยตรวจสอบความถูกต้องและรับรองวุฒิการศึกษา	
				๓	ติดตามผลการตรวจสอบความถูกต้องของวุฒิการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง	
				๔	กรณีพบข้อมูลผิดพลาด ดำเนินการแจ้งข้าราชการผู้เป็นเจ้าของข้อมูล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไข	
				๕	บันทึกข้อมูลการศึกษาที่ได้รับการตรวจสอบและรับรองจากมหาวิทยาลัยลงในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS)	
				เป้าหมายการดำเนินงาน		
				ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	
ระยะเวลาดำเนินการ						
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖						

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ ได้ดำเนินการตรวจสอบและนำเข้าข้อมูลที่ถูกต้อง ของข้าราชการที่แจ้งความประสงค์ปรับปรุงฐานข้อมูลการศึกษาในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS) เสร็จสิ้นครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																		
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ																		
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่																		
เป้าประสงค์		แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน												
ข้อที่ ๔.๑ หัวข้อ มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน		ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล		ตัวชี้วัด ร้อยละของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องเที่ยงตรง และเป็นปัจจุบันในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของกรม (DPIS) เกณฑ์การให้คะแนน <table><tr><th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr><tr><td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr><tr><td>๔</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr><tr><td>๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>		ระดับ	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๗๐	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ
						ระดับ	รายละเอียด											
						๑	ร้อยละ ๖๐											
						๒	ร้อยละ ๗๐											
						๓	ร้อยละ ๘๐											
๔	ร้อยละ ๙๐																	
๕	ร้อยละ ๑๐๐																	
				เป้าหมายการดำเนินงาน <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><th>ระดับ</th><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table>		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐													
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕													
				ระยะเวลาดำเนินการ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖														

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ : ๕ - รายงานการดำเนินงาน : มีข้อมูลการถูกลงโทษทางวินัยหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ราย และได้ดำเนินการลงฐานข้อมูลแล้วเสร็จจำนวน ๓ ราย <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																												
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ																												
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่																												
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน																								
ข้อที่ ๔.๑ หัวข้อ มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การนำเข้าและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ.	ตัวชี้วัด ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีการนำเข้าฐานข้อมูลถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) วิธีการคำนวณ : $\frac{\text{ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีการนำเข้าฐานข้อมูลถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในระบบ SEIS}}{\text{จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่นำเข้า และปรับปรุงให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันในระบบ SEIS}} = \frac{\text{จำนวนข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ในปีงบประมาณนั้น ๆ}}{\text{จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่นำเข้า และปรับปรุงให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันในระบบ SEIS}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 10%;">ระดับ</th> <th style="width: 90%;">รายละเอียด</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๑</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๒</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๔</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๕</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </table> เป้าหมายการดำเนินงาน <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 15%;">ปีงบประมาณ</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๖</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๗</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๘</th> <th style="width: 15%;">๒๕๖๙</th> <th style="width: 15%;">๒๕๗๐</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ระดับ</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> <td style="text-align: center;">ระดับ ๕</td> </tr> </table>		ระดับ	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๗๐	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ
ระดับ	รายละเอียด																											
๑	ร้อยละ ๖๐																											
๒	ร้อยละ ๗๐																											
๓	ร้อยละ ๘๐																											
๔	ร้อยละ ๙๐																											
๕	ร้อยละ ๑๐๐																											
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																							
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕																							

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u> - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ <u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ : ๕ - รายงานการดำเนินงาน : กง.บต. ได้มีการนำเข้าและปรับปรุงฐานข้อมูลของข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๐๘ ราย ได้อย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในระบบ SEIS ของสำนักงาน ก.พ. <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ								
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่								
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน		
ข้อที่ ๔.๒ หัวข้อ พัฒนา ช่องทาง การสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ภายในองค์กร	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>				ไม่ใช้งบประมาณ		
		ระดับ	รายละเอียด					
		๑	รวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ในการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
		๒	การศึกษาข้อมูล รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการ และการสร้างหรือสมัคร ระบบแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย					
		๓	การเลือกหรือตัดสินใจ นำระบบแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ที่เหมาะสม มาใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
		๔	การสร้างหรือสมัครเข้าระบบแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (ไลน์และเว็บเพจ)					
		๕	การนำแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (ไลน์และเว็บเพจ) มาใช้ในการสื่อสาร (ถาม - ตอบ) หรือประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง					
		<u>เป้าหมายการดำเนินงาน</u>						
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		ระดับ ๕	ระดับ ๕
<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u> - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖								
<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕								

ไม่ใช้งบประมาณ

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน : กง.บต. ได้นำแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย มาใช้ในการสื่อสาร (ถาม - ตอบ) หรือประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ช่องทาง คือ ๑) ช่องทางเว็บเพจ “กลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” และ ๒) การจัดทำระบบการถามตอบผ่านช่องทาง ไลน์โอเพนแชต (LINE Open Chat) <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ						
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ						
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๔.๒ หัวข้อ พัฒนา ช่องทาง การสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ภายในองค์กร	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผน				ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน				
		ระดับ	รายละเอียด			
		๑	รับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการของกองการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
		๒	ประมวลผลและจัดทำแนวทางการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร			
		๓	ดำเนินการสร้างช่องทางการสื่อสารตามแนวทางที่ได้จัดทำ			
		๔	ประชาสัมพันธ์ช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานและผู้บริการ			
		๕	ประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		เป้าหมายการดำเนินงาน				
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	
ระยะเวลาดำเนินการ						
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖						
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖						
- อยู่ในระดับ ๕						

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๔ หัวข้อ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ ได้จัดทำแบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว พบว่า ผลประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๕ หัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล							
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่							
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๕.๑ หัวข้อ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบไร้รอยต่อ	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ					ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน					
		ระดับ	รายละเอียด				
		๑	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน				
		๒	รับสมัครสอบแข่งขัน				
		๓	ดำเนินการสอบแข่งขัน				
		๔	ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้				
		๕	เรียกผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวและบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ				
		เป้าหมายการดำเนินงาน					
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		
ระยะเวลาดำเนินการ							
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖							
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖							
- อยู่ในระดับ N/A							
- รายงานการดำเนินงาน กง.บต. ยังไม่ได้ดำเนินการ							

		<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ยังไม่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เนื่องจากอยู่ระหว่างการบริหารอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทำให้กำหนดแผนการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	
--	--	---	--

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๕ หัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน												
ข้อที่ ๕.๑ หัวข้อ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบไร้รอยต่อ	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ												
		เกณฑ์การให้คะแนน													
		<table><tr><th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร</td></tr><tr><td>๒</td><td>รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร</td></tr><tr><td>๓</td><td>ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</td></tr><tr><td>๔</td><td>ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร</td></tr><tr><td>๕</td><td>เรียกผู้ผ่านการเลือกสรรมารายงานตัว และทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ</td></tr></table>		ระดับ	รายละเอียด	๑	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร	๒	รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร	๓	ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๔	ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร	๕	เรียกผู้ผ่านการเลือกสรรมารายงานตัว และทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ
		ระดับ		รายละเอียด											
		๑		แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร											
๒	รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร														
๓	ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ														
๔	ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร														
๕	เรียกผู้ผ่านการเลือกสรรมารายงานตัว และทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ														
เป้าหมายการดำเนินงาน															
<table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><th>ระดับ</th><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table>	ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕			
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐										
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕										
ระยะเวลาดำเนินการ	- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖														
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- อยู่ในระดับ ๔														

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๕ หัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน กง.บต. ได้ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ครั้งที่ ๑ - ๒ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ มีกำหนดจะประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิตินที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๕ หัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล							
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่							
เป้าประสงค์		แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๕.๑ หัวข้อ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบไร้รอยต่อ		ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร		ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทอำนวยการ		ไม่ใช้งบประมาณ	
				เกณฑ์การให้คะแนน			
				ระดับ	รายละเอียด		
				๑	แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่เหมาะสมขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม		
				๒	ประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน		
				๓	ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง		
				๔	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการกลั่นกรอง และกำหนด วัน เวลาและสถานที่เพื่อประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด		
				๕	ดำเนินการประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง		
				ระยะเวลาดำเนินการ			
				- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖			
				เป้าหมายการดำเนินงาน			
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๕ หัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน : กง.บต. ดำเนินการประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามประกาศ คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ					
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่					
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๖.๑ หัวข้อ มีการวางแผนด้าน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของกรม	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน			
		ระดับ	รายละเอียด		
		๑	มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
		๒	มีการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		
		๓	มีการดำเนินการจัดทำมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
		๔	มีการประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ และร่างมาตรฐานการฝึกอบรม		
		๕	มีการประกาศแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
		เป้าหมายการดำเนินงาน			
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
ระดับ	ระดับ ๒	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ					
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖					

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD PLAN) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ							
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่							
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๖.๑ หัวข้อ มีการวางแผนด้าน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้อง กับภารกิจของกรม	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน					
		ระดับ	รายละเอียด				
		๑	มีการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล				
		๒	มีการวิเคราะห์/สำรวจปัญหาและความต้องการทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร				
		๓	มีการจัดทำร่างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา				
		๔	มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
		๕	มีการทบทวนและติดตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประจำปี				
		เป้าหมายการดำเนินงาน					
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ระดับ	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕		
ระยะเวลาดำเนินการ							
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖							
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖							
- อยู่ในระดับ ๒							

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน กองการเจ้าหน้าที่อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการศึกษาแนวทางและความเป็นไปได้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจำเป็นต้องใช้เวลาในการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพกับกรมมากที่สุด <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน																								
ข้อที่ ๖.๒ หัวข้อ การส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาบุคคลในหลาย มิติ (T-Shaped Skills)	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาความรู้ความสามารถ หลากหลายมิติผ่านระบบ e- Learning	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เข้าห้องเรียนในระบบ e-Learning เกณฑ์การให้คะแนน <table><tr><th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>ร้อยละ ๖๕</td></tr><tr><td>๓</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr><tr><td>๔</td><td>ร้อยละ ๗๕</td></tr><tr><td>๕</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr></table> เป้าหมายการดำเนินงาน <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><th>ระดับ</th><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table> ระยะเวลาดำเนินการ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน มีการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพัฒนาความรู้ ด้วยตนเองผ่านการศึกษาในระบบ e-Learning โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีบุคลากรเข้าห้องเรียนในระบบ e-Learning และผ่านหลักสูตรฯ คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๑๓	ระดับ	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๖๕	๓	ร้อยละ ๗๐	๔	ร้อยละ ๗๕	๕	ร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ
ระดับ	รายละเอียด																										
๑	ร้อยละ ๖๐																										
๒	ร้อยละ ๖๕																										
๓	ร้อยละ ๗๐																										
๔	ร้อยละ ๗๕																										
๕	ร้อยละ ๘๐																										
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																						
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕																						

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติ และมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																																										
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ																																										
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ																																										
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน																																				
ข้อที่ ๖.๒ หัวข้อ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคคลใน หลายมิติ (T-shaped Skills)	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมตามหลักสูตร การฝึกอบรมที่กำหนดของ หน่วยงานภายนอก	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดของ หน่วยงานภายนอก สูตรการคำนวณ :				ได้รับการจัดสรร ๔,๓๕๒,๓๐๐ บาท โดยได้ใช้จ่ายงบประมาณ ๔,๒๖๕,๘๐๐ บาท																																				
		จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการฝึกอบรมของหน่วยงานภายนอก X ๑๐๐ จำนวนบุคลากรที่หน่วยงานภายนอกจัดสรรให้เข้ารับการฝึกอบรม																																								
		เกณฑ์การให้คะแนน																																								
		<table><tr><td>ระดับ</td><td colspan="5">รายละเอียด</td></tr><tr><td>๑</td><td colspan="5">ร้อยละ ๘๐</td></tr><tr><td>๒</td><td colspan="5">ร้อยละ ๘๕</td></tr><tr><td>๓</td><td colspan="5">ร้อยละ ๙๐</td></tr><tr><td>๔</td><td colspan="5">ร้อยละ ๙๕</td></tr><tr><td>๕</td><td colspan="5">ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>					ระดับ	รายละเอียด					๑	ร้อยละ ๘๐					๒	ร้อยละ ๘๕					๓	ร้อยละ ๙๐					๔	ร้อยละ ๙๕					๕	ร้อยละ ๑๐๐				
		ระดับ	รายละเอียด																																							
๑	ร้อยละ ๘๐																																									
๒	ร้อยละ ๘๕																																									
๓	ร้อยละ ๙๐																																									
๔	ร้อยละ ๙๕																																									
๕	ร้อยละ ๑๐๐																																									
เป้าหมายการดำเนินงาน																																										
<table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ระดับ</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>						ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐																									
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																																					
ระดับ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐																																					

มติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u> - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ <u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับการจัดสรรจำนวนบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ดังนี้ ๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับการจัดสรรจำนวน ๑ ราย ๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับชำนาญการขึ้นไป ได้รับการจัดสรร จำนวน ๔ ราย และระดับปฏิบัติการ ได้รับการจัดสรรจำนวน ๒ ราย ๓) หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับการจัดสรรจำนวน ๑๗๘ ราย ๔) หลักสูตรนายอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๘๒ รุ่นที่ ๘๓ และรุ่นที่ ๘๔ ได้รับการจัดสรร จำนวนรุ่นละ ๑ ราย ๕) หลักสูตรวิทยาการพัฒนานำระดับสูงอย่างยั่งยืน (วพส.รุ่นที่ ๑) The Pinnacle Leadership Program by L-NET (PLP#๑) ได้รับการจัดสรร จำนวน ๑ ราย ๖) หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๘๐ และ รุ่นที่ ๘๑ ได้รับการจัดสรร จำนวนรุ่นละ ๓ ราย ๗) หลักสูตรอื่น ๆ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ ได้จัดสรรให้บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอกครบตามจำนวนที่ได้รับการจัดสรร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

มิติที่ ๒ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	
		<u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ						
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ						
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๖.๓ หัวข้อ มีการพัฒนาระบบ การจัดการความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ ของหน่วยงาน ในกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Knowledge Management)	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น				ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน				
		ระดับ	รายละเอียด			
		๑	แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		๒	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		๓	แจ้งแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ให้สำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามที่คณะทำงานฯ กำหนด			
		๔	รวบรวมข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่จำเป็นของสำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำร่างแผนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		๕	เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		เป้าหมายการดำเนินงาน				
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	
ระยะเวลาดำเนินการ						
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖						
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖						
- อยู่ในระดับ ๕						

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ ได้ดำเนินการเสนอแผนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ฯ และมอบหมายกองการเจ้าหน้าที่แจ้งประกาศใช้แผนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เรียบร้อยแล้ว <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ							
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ							
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน					
ข้อที่ ๖.๓ หัวข้อ มีการพัฒนาระบบ การจัดการความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ ของหน่วยงาน ในกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของสำนัก/กอง	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง					
		เกณฑ์การให้คะแนน					
		ระดับ	รายละเอียด				
		๑	แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง				
		๒	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง				
		๓	แจ้งแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามที่คณะทำงานฯ กำหนด				
		๔	รวบรวมข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่จำเป็นของสำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำร่างแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง				
		๕	เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง				
		เป้าหมายการดำเนินงาน					
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ							
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖							
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖							
- อยู่ในระดับ ๕							
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน							
ไม่ใช้งบประมาณ							

ไม่ใช้งบประมาณ

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน สำนัก/กอง ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละกลุ่มปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการเสนอแผนการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง เรียบร้อยแล้ว <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ							
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ							
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๖.๓ หัวข้อ มีการพัฒนาระบบ การจัดการความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ ของหน่วยงาน ในกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน					
		ระดับ	รายละเอียด				
		๑	สำรวจและศึกษาองค์ความรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้				
		๒	จัดประชุมหน่วยงานผู้รับผิดชอบ เพื่อกำหนดองค์ความรู้ และแนวทางในการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้				
		๓	ประชาสัมพันธ์กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นให้กับบุคลากรในสังกัด รวมถึงผู้ที่สนใจทราบ				
		๔	ดำเนินการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
		๕	สรุปผลการดำเนินการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้				
		เป้าหมายการดำเนินงาน					
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		
ระยะเวลาดำเนินการ							
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖							
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖							
- อยู่ในระดับ ๕							

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๖ หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในหลายมิติและมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะ ได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เรียบร้อยแล้ว <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๗ หัวข้อ การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ						
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่						
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๗.๑ หัวข้อ มีระบบและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การกำหนดกรอบการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมิน	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน				ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน				
		ระดับ	รายละเอียด			
		๑	รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดจากหน่วยงาน และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงแก้ไขร่างกรอบการประเมินฯ ของแต่ละรอบการประเมิน			
		๒	เสนออนุกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาร่างกรอบการประเมินผลฯ ของแต่ละรอบการประเมิน			
		๓	เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาร่างกรอบการประเมิน ของแต่ละรอบการประเมิน			
		๔	จัดทำหลักเกณฑ์ แนวทาง และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของแต่ละรอบการประเมิน เพื่อเสนออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นลงนามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
		๕	แจ้งเวียนประกาศแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ปฏิทินการปฏิบัติราชการ แจ้งให้ข้าราชการทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน			
		เป้าหมายการดำเนินงาน				
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	

มติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๗ หัวข้อ การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u> - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ <u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ สามารถออก กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินที่ ๑- ๒/๒๕๖๖ และแจ้งเวียน ประกาศแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ปฏิทินการปฏิบัติงาน แจ้งให้ข้าราชการทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน เป็นที่เรียบร้อย แล้ว <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๗ หัวข้อ การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ								
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่								
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน		
ข้อที่ ๗.๑ หัวข้อ มีระบบ และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การนำผลการประปฏิบัติ ราชการมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการนำผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การให้คะแนน				ไม่ใช้งบประมาณ		
		ระดับ	รายละเอียด					
		๑	รวบรวมข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด สด. ได้ครบถ้วน					
		๒	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัด สด. ได้อย่างถูกต้อง					
		๓	สามารถตรวจสอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
		๔	สามารถนำข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ใน การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมได้อย่างถูกต้อง					
		๕	สามารถให้ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด สด. แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามระยะเวลาที่ กำหนด					
		เป้าหมายการดำเนินงาน						
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ								
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖								
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖								
- อยู่ในระดับ ๕								

มติที่ ๓ หัวข้อ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๗ หัวข้อ การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ สามารถให้ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเป้าหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Action Plan) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๔ หัวข้อ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล															
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๘ หัวข้อ การยกระดับความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล															
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่															
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน												
ข้อที่ ๘.๑ หัวข้อ มีการสนับสนุนและยกระดับความโปร่งใสของกระบวนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การดำเนินการในโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ												
		เกณฑ์การให้คะแนน													
		<table><tr><th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๒๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๔๐</td></tr><tr><td>๓</td><td>สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๐</td></tr><tr><td>๔</td><td>สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐</td></tr><tr><td>๕</td><td>สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</td></tr></table>		ระดับ	รายละเอียด	๑	สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๒๐	๒	สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๔๐	๓	สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๐	๔	สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐	๕	สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
		ระดับ		รายละเอียด											
		๑		สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๒๐											
		๒		สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๔๐											
		๓		สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๐											
๔	สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐														
๕	สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล														

มติที่ ๔ หัวข้อ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๘ หัวข้อ การยกระดับความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน											
		<u>เป้าหมายการดำเนินงาน</u>												
		ปีงบประมาณ		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
		ปีงบประมาณ		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐						
		ระดับ		ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕						
		<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u>												
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖														
<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u>														
- อยู่ในระดับ ๕														
- รายงานการดำเนินงาน กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีผลคะแนนการประเมินฯ ทุกหมวดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐														
<u>ปัญหา/อุปสรรค</u>														
ไม่มี														
<u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u>														
ไม่มี														

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๔ หัวข้อ ความพร้อมรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๙ หัวข้อ การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร							
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่							
เป้าประสงค์		แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๙.๑ หัวข้อ มีการวางแผนเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย		ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย		ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย		ไม่ใช้งบประมาณ	
				เกณฑ์การให้คะแนน			
				ระดับ	รายละเอียด		
				๑	สรุปุทธาหรณ์เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด ครั้งที่ ๑ จำนวน ๕ เรื่อง		
				๒	สรุปุทธาหรณ์เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด ครั้งที่ ๒ จำนวน ๙ เรื่อง		
				๓	สรุปุทธาหรณ์เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด ครั้งที่ ๓ จำนวน ๑๓ เรื่อง		
		๔	สรุปุทธาหรณ์เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด ครั้งที่ ๔ จำนวน ๑๗ เรื่อง				
		๕	สรุปุทธาหรณ์เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด ครั้งที่ ๕ จำนวน ๒๑ เรื่อง				
		เป้าหมายการดำเนินงาน					
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ระดับ	ระดับ ๕	-	-	-	-

มติที่ ๔ หัวข้อ ความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๙ หัวข้อ การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u> - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ <u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ : ๕ - รายงานการดำเนินงาน : ได้สรุปุทธาหรณ์เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด จำนวน ๒๑ เรื่อง <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๔ หัวข้อ ความพร้อมรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๙ หัวข้อ การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร					
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่					
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๙.๒ หัวข้อ มีการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวกเป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดที่กำหนดไว้	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงานการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ขั้นตอน และวิธีการตามที่ระเบียบและข้อกำหนดกำหนดไว้	ตัวชี้วัด ร้อยละของการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการตามที่ระเบียบและข้อกำหนดกำหนดไว้			ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน			
		ระดับ	รายละเอียด		
		๑	ร้อยละ ๖๐		
		๒	ร้อยละ ๗๐		
		๓	ร้อยละ ๘๐		
		๔	ร้อยละ ๙๐		
		๕	ร้อยละ ๑๐๐		
		เป้าหมายการดำเนินงาน			
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ					
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖					
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖					
- อยู่ในระดับ : ๕					

มติที่ ๔ หัวข้อ ความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๙ หัวข้อ การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		- รายงานการดำเนินงาน : จำนวนเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ รอบเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๔ เรื่องและได้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายหนดไว้ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มิติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด					
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่					
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๑๐.๑ หัวข้อ เสริมสร้างและพัฒนาให้ บุคลากรมีความสมดุล ในการใช้ชีวิตและการ ทำงาน (Work-Life Balance)	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการตามที่ระบุในแผน Happy Workplace	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของจำนวนกิจกรรมที่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมตาม หลักการ Happy place เกณฑ์การให้คะแนน			ไม่ใช้งบประมาณ
		ระดับ	รายละเอียด		
		๑	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (Happy ๘) จำนวน ๖ กิจกรรม		
		๒	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (Happy ๘) จำนวน ๘ กิจกรรม		
		๓	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (Happy ๘) จำนวน ๑๐ กิจกรรม		
		๔	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (Happy ๘) จำนวน ๑๒ กิจกรรม		
		๕	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (Happy ๘) จำนวน ๑๔ กิจกรรม		
เป้าหมายการดำเนินงาน					
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ					
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖					

มิติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (Happy ๘) จำนวน ๑๔ กิจกรรม <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด							
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่							
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๑๐.๒ หัวข้อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากรในหน่วยงาน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน					
		ระดับ	รายละเอียด				
		๑	ระดับคะแนนความพึงพอใจ ๕๐				
		๒	ระดับคะแนนความพึงพอใจ ๕๕				
		๓	ระดับคะแนนความพึงพอใจ ๖๐				
		๔	ระดับคะแนนความพึงพอใจ ๖๕				
		๕	ระดับคะแนนความพึงพอใจ ๗๐				
		เป้าหมายการดำเนินงาน					
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		
ระยะเวลาดำเนินการ							
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖							
ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖							
- อยู่ในระดับ ๕							
- รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ระดับความพึงพอใจร้อยละ ๗๐							

มิติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	
		<u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

ข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด					
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่					
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
ข้อที่ ๗.๑ หัวข้อ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ บุคลากร ในการทำงาน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โครงการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในหน่วยงาน			ไม่ใช้งบประมาณ
		เกณฑ์การให้คะแนน			
		ระดับ	รายละเอียด		
		๑	ประชาสัมพันธ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หน่วยงานในสังกัดเสนอรายชื่อฯ		
		๒	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด		
		๓	เสนออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือก ตามข้อ ๒		
		๔	จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเอกสารที่เกี่ยวข้องส่งให้กระทรวงศึกษาธิการพิจารณา		
		๕	ประชาสัมพันธ์การจัดงานวันข้าราชการพลเรือน และประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่นให้บุคลากรในสังกัดทราบ		
		เป้าหมายการดำเนินงาน			
		ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ระยะเวลาดำเนินการ					
- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖					

มติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน (๑) แจ้งประชาสัมพันธ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หน่วยงานในสังกัดเสนอรายชื่อฯ (๒) มีการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นและแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด (๓) ดำเนินการเสนออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตามข้อ ๒ (๔) มีการจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเอกสารที่เกี่ยวข้องส่งให้กระทรวงศึกษาธิการพิจารณา (๕) แจ้งประชาสัมพันธ์การจัดงานวันข้าราชการพลเรือน และประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่นให้บุคลากรในสังกัดทราบ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

แบบข้อมูลรายละเอียดตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด				
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่				
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	
ข้อที่ ๑๐.๓ หัวข้อ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ บุคลากรในการทำงาน	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โครงการการมอบประกาศเกียรติ คุณแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัด ที่เกษียณอายุราชการประจำปี รับราชการมาครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์ และผู้ที่รับราชการมาครบ ๒๐ ปีบริบูรณ์	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในหน่วยงาน เกณฑ์การให้คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	
		ระดับ		รายละเอียด
		๑		จัดทำข้อมูลข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการประจำปี และ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการผู้มีคุณสมบัติได้รับประกาศ เกียรติคุณที่รับราชการมาครบ ๒๕ ปี บริบูรณ์ และ ๒๐ ปีบริบูรณ์ ประจำปี และแจ้งสำนัก/กอง/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตรวจสอบ และยืนยันความถูกต้องของข้อมูลบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติฯ
		๒		รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ และกลั่นกรองความถูกต้องของข้อมูลจากสำนัก/ กอง/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดที่เกษียณอายุราชการ ที่รับราชการมาครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์ และ ๒๐ ปีบริบูรณ์
		๓		เสนอคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการผู้ได้รับการเสนอชื่อรับมอบประกาศเกียรติคุณฯ ที่เกษียณอายุราชการ ที่รับราชการมาครบ ๒๕ ปี บริบูรณ์ และ ๒๐ ปีบริบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๖
		๔		เสนออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาลงนามในโครงการมอบประกาศ เกียรติคุณแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๖
		๕		จัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณ ประจำปี และจัดส่งประกาศเกียรติคุณฯ ของผู้มี คุณสมบัติได้รับประกาศเกียรติคุณฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ให้ข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

มติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																		
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด																		
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่																		
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน				งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน												
		เป้าหมายการดำเนินงาน <table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ระดับ</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table> ระยะเวลาดำเนินการ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - อยู่ในระดับ ๕ - รายงานการดำเนินงาน กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ ได้ดำเนินการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ (๑) จัดทำข้อมูลข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการประจำปี และข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการผู้มีคุณสมบัติได้รับประกาศเกียรติคุณที่รับราชการมาครบ ๒๕ ปี บริบูรณ์ และ ๒๐ ปีบริบูรณ์ (๒) รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ และกลั่นกรองความถูกต้อง จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดที่เกษียณอายุราชการ ที่รับราชการมาครบ ๒๕ ปี บริบูรณ์ และ ๒๐ ปีบริบูรณ์ (๓) เสนอคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการผู้ได้รับการเสนอชื่อรับมอบประกาศเกียรติคุณฯ ที่เกษียณอายุราชการ ที่รับราชการมาครบ ๒๕ ปี บริบูรณ์ และ ๒๐ ปีบริบูรณ์ ประจำปี ๒๕๖๖ (๔) เสนออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติโครงการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๖ (๕) จัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณ ประจำปี และจัดส่งประกาศเกียรติคุณฯ ของผู้มีคุณสมบัติได้รับประกาศเกียรติคุณฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ให้ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค ภายในเดือนกันยายนของทุกปี				ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐													
ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕													

มิติที่ ๕ หัวข้อ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
ประเด็นยุทธศาสตร์ข้อที่ ๑๐ หัวข้อ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด			
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่			
เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
		<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน/แก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี	

ปัญหาอุปสรรค

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีอัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ โดยเฉพาะนักเรียนทุนรัฐบาลที่ค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นถึงอุปสรรคที่ไม่สามารถดึงดูดกำลังคนคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่กับกรมได้อย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีข้อจำกัดในด้านการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่จำกัดและไม่เพียงพอ ส่งผลให้สำนัก/กองไม่สามารถดำเนินการจัดโครงการ หลักสูตร หรือกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อจำนวนบุคลากรในสังกัด

ข้อเสนอแนะ

- ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังคนคุณภาพ รวมทั้งหารือร่วมกับกำลังคนคุณภาพเพื่อเข้าใจความต้องการ/ปัญหาอุปสรรค และนำข้อมูลมาประกอบการพัฒนาแนวทางการบริหารกำลังคนคุณภาพของกรมต่อไป
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางสื่อสารออนไลน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อแก้ไขข้อจำกัดทางด้านงบประมาณดังกล่าว เช่น การประชุมในรูปแบบออนไลน์เพื่อชี้แจงและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของสำนัก/กอง หรือการจัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ให้กับบุคลากรในสังกัด เป็นต้น