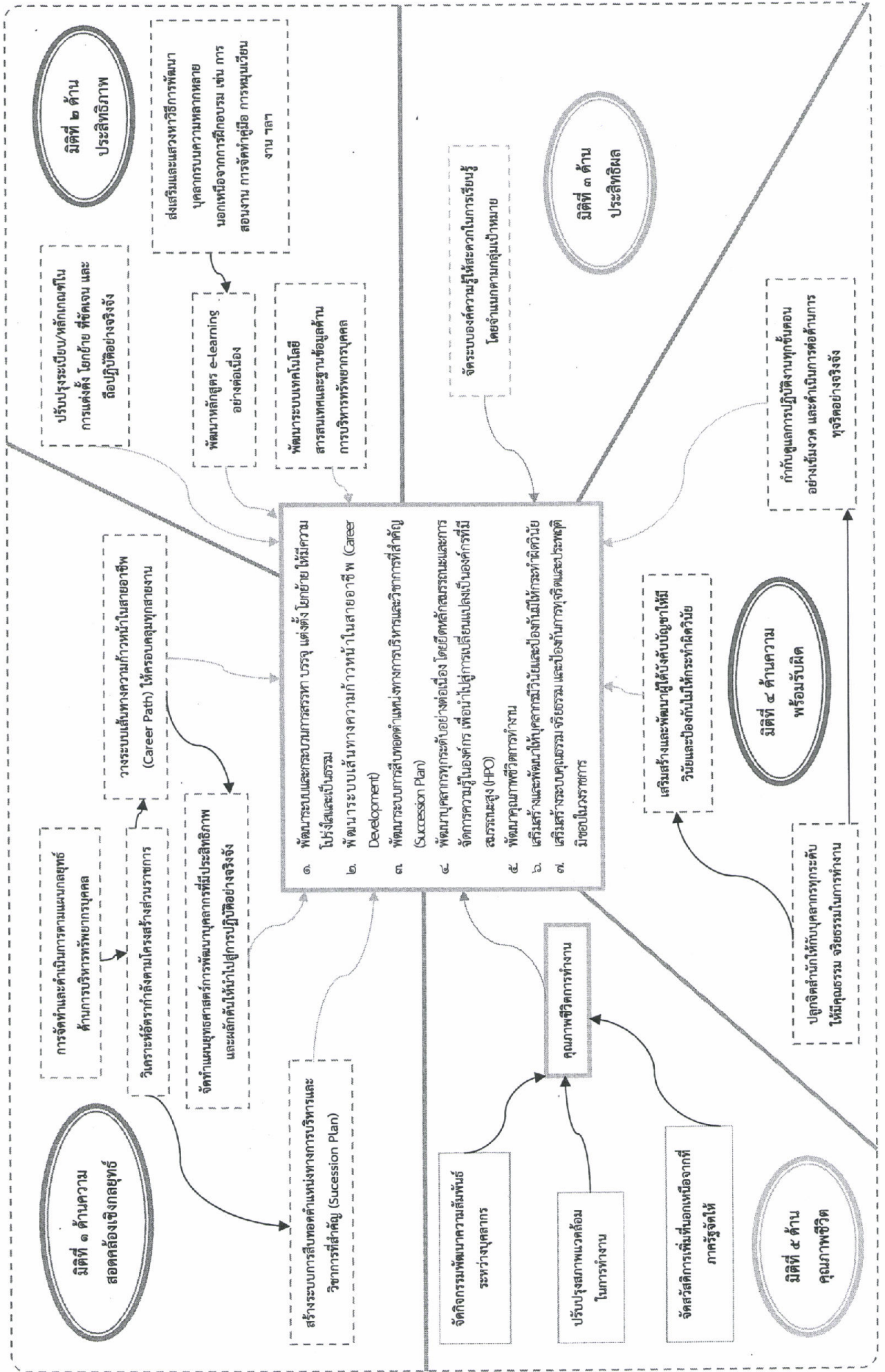




แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง



ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 1 มิติด้านความปลอดภัยเชิงกลยุทธ์										
CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	N/A	1	1	1	1	1	การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	วอ.	
	KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ		80	85	92	95	95	- การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	วอ.	
CSF2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ	KPI3 จำนวนส่วนราชการที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง	5 กรม	5 กรม 1 สถาบัน	-	-	6 กรม 1 สถาบัน	-	โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน (แผน 4 ปี)	กพบ.	
	KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ 1.การจัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ 2.การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ 3.การวิเคราะห์ข้อมูลภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม 4.การนำข้อมูลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเข้าที่ประชุมคณะทำงาน 5. การเสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ	N/A	-	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	-	โครงการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างของสำนักงานเลขาธิการแรงงาน	วอ.	

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ
			มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์						
			2557	2558	2559	2560	2561		
CSF3 วางระบบเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	1	-	1	1	1	1	โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	วอ.
CSF4 สร้างระบบการสืบพหอดำเนินทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบพหอดำเนินทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 1. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนสืบพหอดำเนินทาง ตามที่บรรจุในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. กำหนดตำแหน่งหลักและคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 3.สรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมและประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคล 4. สร้างแผนการพัฒนาและกรอบส่งเสริมประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคคลที่ได้รับคัดเลือก 5. คัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเป็นผู้สืบทอดและประเมินความ สำเร็จของแผนทั้งหมด	N/A	-	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 4	ระดับ 5	โครงการจัดทำแผนสืบพหอดำเนินทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	สบ.
CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	70	73	76	90	95	100	การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	พบ.

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสถิติกระทรวงแรงงาน ระยะเวลาดำเนินงาน 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			ปีงบประมาณ							
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF6 ปรับปรุงระบบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย	N/A	ระดับ 1	ระดับ 3	ระดับ 1-5	ระดับ 1-5	-	การพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย	ส.บ.	
	1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ									
	2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ									
	3. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์									
	4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ/อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ. รง.									
	5. ประกาศใช้หลักเกณฑ์									
CSF7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง	KPI9 จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	N/A	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	โครงการพัฒนาหลักสูตร (e-learning)	พ.บ.	
	KPI10 จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	N/A	1	1	1	1	1			
CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การพัฒนาวีเยนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	N/A	-	1	1	1	1	การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย	พ.บ.	
	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	3	5	-	-	-			
	KPI12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	91	92	93	94	95	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส.บ.	
	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	N/A								

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ				โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ
			2557	2558	2559	2560		
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล								
CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	3	3	3	3	3	โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ	พ.บ.

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติต้นความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย	KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย 1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย 2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในการทรวงแรงงาน 3. การจัดทำบทความกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ 4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทาง ทบพวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง	N/A	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 1-5	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย	วน.	

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานได้กระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือ สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	3	3	3	2	2	2	การพัฒนาหลักสูตรและการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	พ.บ.	
CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	N/A	1	2	2	2	2	- การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559-2560 - โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต	ศปท.	
มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน										
CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุง นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	N/A	1	1	1	1	1	การทบทวนระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการ สป.ร.ง. ว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการ	บส.	
CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	N/A	-	1	1	-	-	โครงการพัฒนาสัมพันธ์	บส.	
CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	N/A	1	-	1	-	1	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	บส.	

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2559

วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		ประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2559									
“เป็นองค์กรในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน สนับสนุนและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อความสำเร็จในการบริหารแรงงานของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ”		CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ CSF3 วางระบบเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง CSF7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากทฤษฎีฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ									
พันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		CSF1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย CSF12 ปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ จริยธรรมในการทำงาน CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน									
1. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน											
2. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์											
3. สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน											
4. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กรรวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก											

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	1	-	-	1	-	แล้วเสร็จไตรมาสที่ 1	50	20	วอ.
		KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	90	90	91	92	93	94	50		
	CSF2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ	KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ	2	-	-	4	-	5	100	20	

ตารางที่ 2 แสดง HI Recard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2559 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย						น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF3 วางระบบเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	1	-	-	1	-	2		100	20		วอ.
	CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	1	-	-	2	3	4		100	10	20	ส.บ.
	CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	100	88	89	90	91	92		100	30		พ.บ.
	CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	5	-	-	4	-	5		50			ส.บ.
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ		KPI9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	2	6	-	5	-	4		50	25		
	CSF7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง	KPI10 จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	2	-	-	1	-	2		100	25	20	พ.บ.
	CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การทวนเวียนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	1	-	-	1	-	2		100	25		พ.บ.
	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	92	90	91	93	94	95		100	25		พ.บ.

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2559 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย						น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ	CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	4	2	-	3	-	4		100	100	15	พ.บ.
	CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย	KPI15 ระดับความพึงพอใจในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย	N/A	-	-	3	4	5		100	30		ว.บ.
	CSF12 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายกับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือ สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	3	2	-	3	-	4		100	30	25	พ.บ.
มิติที่ 4 ด้านความพึงพอใจ	CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	-	2	-	3		100	40		ศ.บ.
	CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุง นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	-	-	1	-	2		100	50		บ.ส.
	CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	-	-	1	-	2		100	20	20	บ.ส.
มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต	CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	-	-	1	-	2		100	30		บ.ส.

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		ตัวชี้วัดที่ KPI 1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	1. ขออนุมัติโครงการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. จัดทำร่างแผน 4. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ 5. เผยแพร่และนำไปใช้	เมษายน – พฤษภาคม 2559	วอ.
		ตัวชี้วัดที่ KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ			
- การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ - การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของแต่ละหน่วยงาน ทุก 6 เดือน	รายงานผลการดำเนินงาน ทุกรอบ 6 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	1. จัดทำหนังสือติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ รอบ 6 เดือน 2. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน 3. เสนอผู้บริหารทราบ	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559	วอ.

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ตัวชี้วัด KPI 4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ				
ตอบสนองต่อ CSF 2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างของส่วนราชการ		ตัวชี้วัด KPI 4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา
โครงการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการและบุคลากรมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้าง	1. จัดทำโครงการ/ขออนุมัติโครงการ 2. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ 3. วิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน พร้อมกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม 4. เสนอผลการวิเคราะห์ต่อคณะทำงาน 5. เสนอผู้บริหาร/ขอความเห็นชอบ	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559
ตอบสนองต่อ CSF 3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		ตัวชี้วัด KPI 5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ		
ครอบคลุมทุกสายงาน				
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. จัดทำร่างแผนฯ 4. เสนอผู้บริหาร 5. ประกาศและบังคับใช้	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559
		วอ.		

สถิติ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ

13

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
คอบสนองต่อ CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง			ตัวชี้วัดที่ KPI 8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การทบทวนระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ	เพื่อให้การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานกระทรวงแรงงานมีความชัดเจน ต้องการบุคลากร และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	มีระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ 2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ 3. พิจารณาหาพบ/กำหนดหลักเกณฑ์ 4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ/อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ.ร.ง. 5. ประกาศใช้หลักเกณฑ์	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559	ส.บ.
			ตัวชี้วัดที่ KPI 9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง		
			1. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้พิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไว้พิจารณา 2. พิจารณาดำเนินการตามระเบียบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด 3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสรุปและรายงานจำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559	ส.บ.

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF 7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง			ตัวชี้วัดที่ 10 จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรภาครัฐในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ด้วยโปรแกรม Speexx	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เพื่อต่อยอดทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับที่สูงขึ้น	จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	1. ต่อยอดทักษะความรู้ภาษาอังกฤษตามโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรภาครัฐในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ด้วยโปรแกรม Speexx ให้กับข้าราชการที่มีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้ตามโครงการในระดับ 50-100 คะแนน จำนวน 140 คน ระยะเวลา 1 ปี (1 สิงหาคม 2558 – 31 กรกฎาคม 2559) 2. พัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 31 คน ตามโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรภาครัฐในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ด้วยโปรแกรม Speexx ระยะเวลา 1 ปี (1 สิงหาคม 2558 – 31 กรกฎาคม 2559)	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559	พ.บ.

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดที่ 11 จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย				
ตอบสนองต่อ CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ				
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ
งานส่งเสริมและพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม การฝึกอบรมของสำนักงาน	1. เพื่อพัฒนารูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานให้มีความหลากหลาย 2. เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการ เรียนรู้อย่างทั่วถึง ประหยัด ค่าใช้จ่ายขององค์กร และบรรลุ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่ องค์กรต้องการ	จำนวนรูปแบบ/วิธีการ พัฒนาบุคลากรบนความ หลากหลายนอกเหนือจาก การฝึกอบรม	กิจกรรมที่ 1 นำรูปแบบ non-training มาใช้ ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดความหลากหลาย ของการพัฒนา เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การจัดทำคู่มือ การเก็บ องค์ความรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น กิจกรรมที่ 2 จัดตั้งทีมงาน/คณะทำงาน/ บุคคล ดำเนินการในรูปแบบ KM Team กิจกรรมที่ 3 จัดกิจกรรม/จัดประชุมกลุ่มเพื่อ ดำเนินการที่ก่อให้เกิดการพัฒนา กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมมอบรางวัลให้แก่ หน่วยงาน/คณะบุคคล/บุคคล ที่มีส่วนร่วมใน การดำเนินการ กิจกรรมที่ 5 สรุปรายงานผลการดำเนินการ พัฒนาในรูปแบบของการรายงานผลการ บริหารจัดการความรู้ในองค์กร	พ.บ.

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหาร		ตัวชี้วัดที่ KPI 13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน			
ทรัพยากรบุคคล		วัตถุประสงค์	ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ฐานข้อมูลบุคคลมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามความต้องการใช้งาน	1. จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน พร้อมใช้งาน 2. แจ้งเป็นหนังสือให้บุคลากรในสังกัดตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS 3. บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลใน DPIS ส่วนบุคคลของตนเองและแจ้งความผิดพลาดได้ สบ. ทราบ 4. สบ. บันทึกรูปแบบปรับปรุงฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559	สบ.

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF 10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้			ตัวชี้วัดที่ KPI 14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2559	เพื่อจัดการความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	- องค์ความรู้ที่จำเป็นจำนวน 3 องค์ความรู้	- กิจกรรมเรื่องเล่าเราพลัง (Story Telling) - กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ. 2559 - กิจกรรมการประชุมถ่ายทอดและจัดเก็บองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการการประกวดการแข่งขันการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - กิจกรรมการจัดงานวัน KM Day	ตุลาคม 2558 - กันยายน 2559	พ.บ.

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด				
ตอบสนองต่อ CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต				
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา
1. กำหนดแนวทางและประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	เพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	1. แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	1. ขออนุมัติโครงการ เพื่อการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	ธันวาคม 2558 – กันยายน 2559
2. โครงการให้ความรู้ในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้เรื่องวินัยและแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	1. บทความความรู้เรื่องวินัย และแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	2. การจัดทำแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	ธันวาคม 2558 – กันยายน 2559
3. โครงการให้ความรู้ในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้เรื่องวินัยและแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	1. บทความความรู้เรื่องวินัย และแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	3. เผยแพร่แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต	ธันวาคม 2558 – กันยายน 2559

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด

ตอบสนองต่อ CSF 12 ปฏิบัติการสำคัญที่ให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน				
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการฝึกอบรมที่กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรเป็นหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) และหลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน และได้มีการถอดถอดเพื่อหาคุณธรรมจริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	1. เพื่อถอดถอดกรอบเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรที่จัดอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนหลักสูตรที่จัดทำ 2 หลักสูตร เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหลักสูตร จำนวน 2 หัวข้อวิชา/กิจกรรม	1. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม สื่อสัณยัจริยธรรมตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ 2 หลักสูตร ดังนี้ 1.1 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ อำนาจการตัดสินใจ จากทุกกรมในสังกัด 50 คน เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ การฟังธรรมและฝึกปฏิบัติ จำนวน 15 ชั่วโมง (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทำผิดวินัย) 1.2 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่จากทุกกรม 120 คน เข้ารับการฝึกอบรม (รุ่นที่ 13) โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ จำนวน 3.5 ชั่วโมง (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) ธรรมะสำหรับข้าราชการที่ดี (2) การเสริมสร้างวินัยเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี)	พ.บ. ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม 3. จัดเนื้อหาบรรยายในหลักสูตรและประเมินผลการเรียนรู้การสอน ปรากฏว่ามีผลการประเมินในระดับดีมาก		
ตอบสนองต่อ CSF 13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง					
ตัวชี้วัดที่ 17 จำนวนโครงการ / กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559-2560	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงเพื่อให้การจัดทำแผนมีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	รายงานการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนทุกกรอบรอบ 6 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงาน	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559	ศปท.

มิติที่ 4 ด้านความร่วมมือรับผิดชอบ					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต	1. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2. เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ยึดหลักตามประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันและลดการกระทำอันเป็นความผิดวินัย นำไปสู่การกระทำผิดฐานทุจริตคอร์รัปชั่นและอาจก่อให้เกิดผลเสียหาย 3. เพื่อปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความซื่อสัตย์ ข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต 4. เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รับรู้ถึงความเสียหายอันเกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ	โครงการอบรมสัมมนา “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น จำนวน 80 คน	1. จัดอบรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ 2 เรื่อง - คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน - คู่มือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559	ศปท.

23

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต				
ตอบสนองต่อ CSF 16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ตัวชี้วัดที่ 20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา
โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย สุขลักษณะและเอื้อต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่	สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัยส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	- Big Cleaning Day - แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบมาตรฐานห้องอาหารกระทรวงแรงงาน	ต.ค. 2558 – ก.ย. 2559 ต.ค. 2558 – ก.ย. 2559
				ผู้รับผิดชอบ บส.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี

เป้าหมาย : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ทุกปี

การรายงานผล : รายงานผลการดำเนินการทบทวนแผนฯ

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง (วอ.)

คำอธิบายตัวชี้วัด : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการแปลงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผน 5 ปี)
3. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี
4. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ
5. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ	1
2	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
3	จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี	3
4	เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ	4
5	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และได้รับงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินการจากกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ร้อยละ 92 ของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง (วอ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละแผนงาน/โครงการได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ
2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง (วอ.) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ปีละ 2 ครั้ง
3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ
4. สรุปรายงานเสนอผู้บริหารทราบ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ} \times 100}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ::

1. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง (วอ.) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : KPI 4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ

เป้าหมาย : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เรียบร้อยแล้วภายในปีงบประมาณ 2559

การรายงานผล : ปีงบประมาณ 2559

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง (วอ.)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การวิเคราะห์อัตรากำลังหมายถึง การวิเคราะห์เพื่อหาจำนวนข้าราชการ และบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสามารถนำข้อมูลจากการวิเคราะห์อัตรากำลังไปใช้ในการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
2. สสำรวจภาระงานขององค์กรในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
3. รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
4. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
5. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์ สัดส่วนหัวหน้าต่อลูกน้อง ฯลฯ
6. นำการวิเคราะห์ต่างๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
7. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
8. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
9. ดำเนินการปรับปรุงอัตราจ้างลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เลื่อนคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
10. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	การจัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	1
2	การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	2
3	การวิเคราะห์ข้อมูลภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม	3
4	การนำข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ	4
5	การเสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการวิเคราะห์อัตรากำลัง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างของ สป.รง.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

ตัวชี้วัด : KPI 5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ

เป้าหมาย : ปีละ 1 สายงาน

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง (วอ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path Development) หมายถึง การวางแผนเพื่อการจัดการสายอาชีพ (Career Management) โดยองค์กรวางระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อรักษา พัฒนา และใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหมายถึงแผนอาชีพของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรในองค์กรอยากจะเป็น หรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว 5-10 ปี และแผนระยะสั้น 1-2 ปี

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดตั้งคณะทำงานในการจัดทำแผนความก้าวหน้าสายอาชีพ
2. คณะทำงานทำการศึกษาโครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. วิเคราะห์งานของเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
4. จัดกลุ่มงาน (Job Family) ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยใช้ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 3
5. จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Model) ในแต่ละกลุ่มงาน

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	-	1
2	-	2
3	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ 1 สายงาน	3
4	-	4
5	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ 2 สายงาน	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : มีแผนความก้าวหน้าสายอาชีพครบทุกสายงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : KPI 6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

เป้าหมาย : ระดับที่ 2 ในปีงบประมาณ 2559 ระดับที่ 4 ในปีงบประมาณ 2560 และระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2561

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) มีความหมายเดียวกันกับแผนการสร้างความรู้ต่อเนื่องในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงแผนซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ตามที่บรรจุในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. กำหนดตำแหน่งหลักและคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด
3. สรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมและประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคล
4. สร้างแผนการพัฒนาและกรอบส่งเสริมประสบการณ์ และพัฒนาบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก
5. คัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเป็นผู้สืบทอดและประเมินความสำเร็จของแผนทั้งหมด

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1	1
2	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 2	2
3	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 3	3
4	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 4	4
5	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 5	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญภายในปีงบประมาณ 2561

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2559 ร้อยละ 90 ปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 95 และในปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพ (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตามแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประจำปี ที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ และแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพ (พบ.) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ และในแต่ละปีงบประมาณ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการพัฒนาศักยภาพ
 2. กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพ (พบ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน สป.ร.ง. ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณ
 3. กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพ (พบ.) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ทุก 6 เดือน
 4. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบสถานะการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณ
- สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาศักยภาพทั้งหมดตามแผนการพัฒนาศักยภาพในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาศักยภาพในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพ
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพ (พบ.) จัดการพัฒนาศักยภาพ และรายงานสถานะการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

เป้าหมาย : ระดับที่ 4 ในปีงบประมาณ 2559 และระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2560

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย หมายถึง ระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดขึ้นเพื่อการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายเหล่านี้ให้มีความชัดเจน โปร่งใส สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนใหญ่

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ
2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ
3. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์
4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ/อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ. รง.
5. ประกาศใช้หลักเกณฑ์

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1	1
2	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 2	2
3	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 3	3
4	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 4	4
5	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 5	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพยากรณ์บุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 9 จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่า ส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง

เป้าหมาย : จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่า ส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง น้อยกว่า 5 เรื่อง ทุกปี

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ต่างๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (ปรากฏผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้ถูกร้องเรียน/ร้องทุกข์ชัดเจน) เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการ/พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์นั้นให้นำเข้าสู่การพิจารณาและดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง

แนวทางการดำเนินงาน :

1. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณารับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไว้เพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป
2. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาดำเนินการตามระเบียบที่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด
3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) สรุปและรายงานจำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และรวบรวมเป็นสถิติ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่รับไว้เพื่อพิจารณาและดำเนินการแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และดำเนินการกับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ตามระเบียบด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สถิติเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) รวบรวมไว้

นิยาม : ผู้ร้องเรียน หมายถึง ผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม

: ผู้ร้องทุกข์ หมายถึง ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด : KPI 10 จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้

เป้าหมาย : ปีละ 1 หลักสูตร

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร E-learning เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาหลักสูตร e-learning หมายถึง กลุ่มพัฒนาบุคลากร (พบ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันออกแบบหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดสำคัญในหลักสูตร เช่น วิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ ยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

การวัดและประเมินผล พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. คัดเลือกหลักสูตรที่มีเนื้อหาเหมาะสมที่สามารถพัฒนาเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์
3. กำหนดรายละเอียดของหลักสูตรฯ ซึ่งประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา กลุ่มเป้าหมาย หัวข้อวิชา กำหนดการ แนวทางการฝึกอบรม วิทยากร รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม สื่อการฝึกอบรมและพัฒนา วิธีการประเมินผล วัน เวลา สถานที่
4. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ตามที่ออกแบบไว้ ทดลองการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรดังกล่าว
5. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และเนื้อหาให้เป็นปัจจุบัน
6. นำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการออกแบบหลักสูตร

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : หลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ที่จัดทำขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

ตัวชี้วัด : KPI 11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2559 – 2561 ปี ละ 1 รูปแบบ/วิธีการ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัด สป.ร. ให้ความร่วมมือร่วมในการนำวิธีการที่หลากหลายไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรม ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสื่อความหมายระหว่างวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมซึ่งเกิดขึ้นใน กระบวนการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่ต้องการ

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง เทคนิค วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ในที่นี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะพิจารณา เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่องค์กรต้องการ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การติดตามผู้บังคับบัญชา การเสวนา การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในองค์กร เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดตั้งคณะทำงานกำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. คัดเลือกรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. กำหนดรายละเอียดหัวข้อวิชา วิธีการที่เหมาะสม การนำไปใช้ประโยชน์ และการประเมินผล
4. นำรูปแบบ/วิธีการที่คัดเลือกไปทดลองใช้ในการพัฒนาบุคลากร
5. ปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ/วิธีการพัฒนา บุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานกำหนดขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(KEY Performance Indicators – KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำโครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ขอบเขตของงาน (Term of Reference : TOR) โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแบบรายงานการจัดทำระบบคอมพิวเตอร์มูลค่าไม่เกิน ๕ ล้านบาท
2. เสนอให้ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติโครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. ประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อนำโครงการฯ เข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการ CIO ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. ประสานกลุ่มงานคลังและพัสดุ ให้ดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานภาคเอกชนหรือสถาบันการศึกษาเพื่อจัดจ้างให้ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยวิธีการสอบราคา ดำเนินการจัดจ้างหน่วยงานภาคเอกชนหรือสถาบันการศึกษาดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5. ดำเนินการจัดจ้างหน่วยงานภาคเอกชนหรือสถาบันการศึกษาดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
6. ตั้งระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
7. ทดสอบระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน
8. หน่วยงานภาคเอกชนหรือสถาบันการศึกษาส่งมอบระบบฐานข้อมูล
9. การพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
10. มีการดำเนินการใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการดำเนินการ :

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่ 1 จัดทำโครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ขอบเขตของงาน (Term of Reference : TOR) โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแบบรายงาน การจัดทำระบบคอมพิวเตอร์มูลค่าไม่เกิน ๕ ล้านบาท

ระดับที่ 2 ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติโครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ระดับที่ 3 ดำเนินการจัดจ้างหน่วยงานภาคเอกชนหรือสถาบันการศึกษาดำเนินการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ระดับที่ 4 ติดตั้งระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทดสอบระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาคเอกชนหรือสถาบันการศึกษาส่งมอบระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ระดับที่ 5 มีการดำเนินการเข้าใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : การรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 13 ร้อยละของข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

เป้าหมาย : ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 93 ในปี 2559 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 94 ในปี 2560 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ในปี 2561

การรายงาน : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด

ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล หมายถึง ระบบซึ่งบันทึกข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ของสำนักงานปลัดกระทรวง (ตาม ก.พ. 7) เช่น ชื่อ – สกุล ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม และพัฒนา เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน

1. นำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาใช้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
3. ดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง
4. ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{(\text{จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล} - \text{จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บันทึกข้อผิดพลาด}) \times 100}{\text{จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนนตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ตารางที่ 2

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : บุคลากรให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : เอกสารการขอแก้ไข

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : KPI 14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าหมาย : 3 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรในด้านต่างๆ แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์องค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อธำรงรักษาองค์ความรู้ที่เป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไว้ในองค์กร โดยจัดเก็บในรูปของความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ได้แก่ องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. คณะกรรมการจัดการความรู้ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดความรู้ที่ต้องการจัดเก็บในแต่ละปีงบประมาณ โดยองค์ความรู้เหล่านั้นต้องสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ
2. ดำเนินการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ที่เกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือจากการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ในองค์กรในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงบประมาณ
3. เผยแพร่ความรู้ได้แก่องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อเรียนรู้

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับขององค์ความรู้หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	จำนวน 2 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ	1
2	-	2
3	จำนวน 3 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ	3
4	-	4
5	จำนวน 4 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล: องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย

ตัวชี้วัด : KPI 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย

เป้าหมาย : ระดับที่ 3 ในปีงบประมาณ 2559 ระดับที่ 4 ในปีงบประมาณ 2560 และ ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2561

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวินัย (วน.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.รง.

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร 1011/ว 43 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย

แนวทางการดำเนินงาน :

1. การกำหนดมาตรการในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย
2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรการในการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
3. การจัดทำบทความกรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ
4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับ บัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการฯ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขมาตรการฯ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1	1
2	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 2	2
3	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 3	3
4	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 4	4
5	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 5	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2559-2561 ปีละ 2 หลักสูตร

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรจัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กลุ่มพัฒนาบุคลากร (พบ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันออกแบบหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดสำคัญในหลักสูตร เช่น วิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผล พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อให้มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรการให้มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. คัดเลือกหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาให้มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร
3. กำหนดรายละเอียดของหลักสูตรฯ ซึ่งประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา กลุ่มเป้าหมาย หัวข้อวิชา กำหนดการ แนวทางการฝึกอบรม วิทยากร รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม สื่อการฝึกอบรมและพัฒนา วิธีการประเมินผล วัน เวลา สถานที่
4. ทดลองจัดหลักสูตรที่มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรที่ออกแบบ และประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าว
5. ปรับปรุงหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาสำเร็จ โดยมีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการออกแบบพัฒนาหลักสูตร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการออกแบบหลักสูตร

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : หลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2559 – 2561 ปีละ 2 โครงการ/กิจกรรม

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ศปท. จัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ในแต่ละปีงบประมาณ และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
2. ศปท. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน สป.ร.ง. ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีในแต่ละปีงบประมาณ
3. ศปท. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศักยภาพของแต่ละหน่วยงานทุกเดือน
4. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบสถานะการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ทั้งหมดตามแผนในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ศปท. จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวชี้วัด : KPI 18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ ในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สวัสดิการ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกจากที่ภาครัฐจัดให้
2. จัดการประชุมเพื่อกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. ดำเนินการจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
4. ประเมินผลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และรายงานสรุปผลโครงการ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกจากที่ภาครัฐจัดให้

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกจากที่ภาครัฐจัดให้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ตัวชี้วัด : KPI 19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 กิจกรรม ในปีงบประมาณ 2559

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึงโครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับชั้นภายในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น โครงการถักทอสายใย, โครงการกีฬา, หรือการส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกิจกรรมต่างๆ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดการประชุมเพื่อกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีในองค์กร
2. ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทุกขั้นตอน
3. ประเมินผลการจัดกิจกรรม และรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีที่ถูกจัดขึ้น

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ ในแต่ละปีงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2559, และ 2561

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น สถานที่ทำงาน การจัดโต๊ะทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อสุขอนามัย และลดการเกิดอุบัติเหตุของบุคลากรในองค์กร

โครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึงโครงการที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อให้เกิด สภาพแวดล้อมที่ดีดังกล่าวข้างต้น เช่น โครงการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ โครงการกิจกรรม 5 ส เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดการประชุมเพื่อกำหนดโครงการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
2. ดำเนินการจัดโครงการตามที่กำหนด
3. ประเมินผลโครงการ และรายงานสรุปผลโครงการ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในโครงการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กร