



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ
			มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์						
			2557	2558	2559	2560	2561		
CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	1	1	1	1	1	1	การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	อบ.
	KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	96.75	80	85	92	95	95	- การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อบ.
CSF2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ	KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ 3	-	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	-	- การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราค่าจ้างใหม่ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน - โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	อบ.

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ
			มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์						
			2557	2558	2559	2560	2561		
CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	1	-	1	1	1	1	โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	อบ.
CSF4 จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน การบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 1. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ตามที่บรรจุในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. กำหนดตำแหน่งหลักและคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 3. สรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมและประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคล 4. สร้างแผนการพัฒนาและกรอบส่งเสริมประสบการณ์ และพัฒนาบุคคลที่ได้รับคัดเลือก 5. คัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเป็นผู้สืบทอดและประเมินความ สำเร็จของแผนทั้งหมด	N/A	-	ระดับ 1	-	ระดับ 4	ระดับ 5	การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	ส.บ.
CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติงานจริง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	100	73	76	90	95	100	การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	พ.บ.

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย 1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ 2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ 3. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ 4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ/อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ. รง. 5. ประกาศใช้หลักเกณฑ์ KPI9 จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	ระดับ 1-5	ระดับ 1	ระดับ 3	ระดับ 1-5	ระดับ 1-5	-	การทบทวนระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย	ส.บ.	
CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	1	-	1	1	1	1	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.บ.	
CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	98.90	91	92	93	94	95	- การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	ส.บ.	

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	3	3	3	3	3	3	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.บ.	

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับมือระดับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย	KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย 1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย 2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน 3. การจัดทำบทความกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ 4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทาง ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 1-5	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านวินัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน	วน	

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF12 ปูกลูกศิษย์ให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรมจริยธรรมไว้ในหลักสูตร	2	3	3	2	2	2	การพัฒนาหลักสูตรและการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	พท.	
CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	2	2	2	2	- การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559-2560 - โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต	ศปท.	
มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน										
CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	บส.	

หมายเหตุ : KPI 3 และ KPI 12 ได้ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้ว
KPI 10 ตัดตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินการ
KPI 19 และ KPI 20 ตัดตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2560

วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		ประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560																	
“เป็นองค์กรในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน สนับสนุนและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อความสำเร็จในการบริหารแรงงานของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ”	พันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	CSF7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง	CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด	CSF12 ปฏิบัติหน้าที่ให้กับการพัฒนาทรัพยากรระดับให้มีความรู้และจริยธรรมในการทำงาน	CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต	CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน	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	CSFs	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	1	-	-	1	-	แล้วเสร็จไตรมาสที่ 1	50			อ.บ.
		KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	96.75	90	91	92	93	94	50		20	
	CSF2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	2	-	-	4	-	5	100	20		

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2560 (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		อบ.
	CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (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.
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ	CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	5	-	-	4	-	5	50			
		KPI9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	2	6	-	5	-	4	50	40		ส.บ.
	CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือการหมุนเวียนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	1	-	-	1	-	2	100	30	20	พ.บ.
	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	92	90	91	93	94	95	100	30		พ.บ.

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2560 (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 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย	N/A	-	-	3	4	5		100	30		ว.บ.
มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด	CSF12 ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดคล้องกับเนื้อหาคุณธรรมจริยธรรมไว้ในหลักสูตร	3	2	-	3	-	4		100	30	25	พ.บ.
	CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	-	2	-	3		100	40		ศ.บ.
	CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	-	-	1	-	2		100	100	100	บ.ส.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		ตัวชี้วัดที่ KPI 1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	ผู้รับผิดชอบ		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	1. ขออนุมัติโครงการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. จัดทำร่างแผน 4. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ 5. เผยแพร่และนำไปใช้	มกราคม – พฤษภาคม 2560	อ.บ.
ตัวชี้วัดที่ KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ					
- การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ - การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของแต่ละหน่วยงาน ทุก 6 เดือน	รายงานผลการดำเนินงาน ทุกกรอบ 6 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	1. จัดทำหนังสือติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ รอบ 6 เดือน 2. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน 3. เสนอผู้บริหารทราบ	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	อ.บ.

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF 2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างของส่วนราชการ		ตัวชี้วัดที่ KPI 4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราค่าราชการขึ้นใหม่ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานมีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือนโยบายรัฐบาล	ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานมีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือนโยบายรัฐบาล	1. แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากรอบอัตราค่าราชการขึ้นใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน 2. วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลกรณีที่มีความประสงค์ขออัตราค่าราชการขึ้นใหม่ที่เสนอเรื่องเข้ามา 3. เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาคำขอเพิ่มอัตราค่าราชการขึ้นใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน 4. เสนอคำขอเพิ่มอัตราค่าราชการขึ้นใหม่ ต่อคณะรัฐมนตรี 5. คณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติ	มกราคม – กันยายน 2560	อบ.

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF 2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างของส่วนราชการ		ตัวชี้วัดที่ KPI 4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560	เพื่อจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เหมาะสม	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เหมาะสม	1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. จัดทำโครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ 3. ประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองเพื่อจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และกำหนดทางเลือกมาตรการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว 4. จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 5. ประชุมพิจารณาแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 6. เสนอแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พร้อมมาตรการทางเลือกเพื่อขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร	พฤศจิกายน 2559 - กันยายน 2560	อบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 (ต่อ)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ตอบสนองต่อ CSF 3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ให้ครอบคลุมทุกสายงาน			ตัวชี้วัดที่ KPI 5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ		
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. จัดทำร่างแผนฯ 4. เสนอผู้บริหาร	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	อบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง		ตัวชี้วัดที่ KPI 8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การทบทวนระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานในต่างประเทศ	เพื่อให้การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานกระทรวงแรงงานมีความชัดเจน ต้องการบุคลากร และเป็นที่ ยอมรับจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	มีระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ 2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ 3. พิจารณาหาบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ 4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ /อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ.รง. 5. ประกาศใช้หลักเกณฑ์	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	สป.
ตัวชี้วัดที่ KPI 9 จำนวนเรื่องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง					
			1. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ พิจารณารับเรื่องเรียน/ร้องทุกข์ไว้ พิจารณา 2. พิจารณาดำเนินการตามระเบียบที่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด 3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสรุปและ รายงานจำนวนเรื่องเรียน/ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	สป.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตัวชี้วัดที่ 11 จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย					
ตอบสนองต่อ CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน พ.ศ. 2560	1. เพื่อพัฒนารูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานให้มีความหลากหลาย 2. เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่องค์กรต้องการ	จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 2. การฝึกอบรมเรื่องการสอนงาน 3. จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	พ.บ.

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		ตัวชี้วัดที่ KPI 13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ฐานข้อมูลบุคคลมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามความต้องการใช้งาน	1. จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน พร้อมใช้งาน 2. แจ้งเป็นหนังสือให้บุคลากรในสังกัดตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS 3. บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลใน DPIS ส่วนบุคคลของตนเองและแจ้งความผิดพลาดให้ สบ. ทราบ 4. สบ.บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	สบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 (ต่อ)

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ					
วัตถุประสงค์ CSF 10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2560	1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้ 2. กระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. สร้างเสริมให้เกิดนวัตกรรมการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - องค์ความรู้ที่เป็นจำนวน 3 องค์ความรู้	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice) 4. นำองค์ความรู้เผยแพร่บนเว็บไซต์การจัดการความรู้ 5. การจัดงาน KM Day	ตุลาคม 2559 - กันยายน 2560	พ.บ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย		ตัวชี้วัดที่ 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านวินัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน.	1. เพื่อให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ตระหนักรับรู้ถึงความเสียหายอันเกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2. เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงาน วิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน สร้างจิตสำนึกในหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล 3. เพื่อเสริมสร้างให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของราชการ การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ลดการกระทำผิดวินัย และความสูญเสียที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ 4. เพื่อให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่ดี มีวินัย และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับความรู้ด้านวินัยและเป็นการป้องกันการกระทำผิดวินัย	1. ขออนุมัติโครงการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านวินัย 2. ดำเนินงานโครงการโดยการบรรยายและจัดสัมมนากลุ่มเชิงปฏิบัติการ 3. ประเมินวัดผลผู้เข้าร่วมโครงการ 4. สรุปผลโครงการ	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	วน.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีความตระหนักในคุณค่าของงาน		ตัวชี้วัดที่ 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร		ผู้รับผิดชอบ	
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	
กิจกรรมการฝึกอบรมที่กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรเป็นหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรนันทนาการระดับกลาง (นบ ก.) หลักสูตรนันทนาการระดับสูง (นบร ส.) และหลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน และได้มีการสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	1. เพื่อสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรที่จัดอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 3. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 4. หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน และได้มีการสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	จำนวนหลักสูตรที่จัดทำ 2 หลักสูตร เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหลักสูตร จำนวน 2 หัวข้อวิชา/กิจกรรม	1. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม ชื่อสัตย์สุจริตตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ 2 หลักสูตร ดังนี้ 1.1 หลักสูตรนันทนาการระดับสูง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนการค้นคว้าจากทุกกรมในสังกัด 50 คน เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ การส่งเสริมและฝึกปฏิบัติ จำนวน 15 ชั่วโมง (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทำผิดวินัย) 1.2 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่จากทุกกรม 120 คน เข้ารับการฝึกอบรม (รุ่นที่ 13) โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณข้าราชการ จำนวน 3.5 ชั่วโมง (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) ธรรมะสำหรับข้าราชการที่ดี (2) การเสริมสร้างวินัยเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี)	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	พ.บ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม 3. จัดเนื้อหาบรรจุในหลักสูตรและประเมินผล การเรียนการสอน ปรากฏว่ามีผลการประเมินในระดับดีมาก		

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง		ตัวชี้วัดที่ 17 จำนวนโครงการ / กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560	เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงเพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	รายงานการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนทุกรอบ 6 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงาน	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	ศปท.
2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน 2. จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ครั้ง 3. รวบรวมเอกสารการประเมินฯ นำส่งที่ปรึกษาโครงการ	ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560	ศปท.

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต					
ตอบสนองต่อ CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้			ตัวชี้วัดที่ 18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลลัพธ์ที่เป็รูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	นับจำนวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง - โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี - โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน - โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - โครงการดูแลสุขภาพผู้ประกันตน	จ.ค. 59 – ต.ค. 60 ต.ค. 59 – ก.ย. 60	ปส.
	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่		โครงการที่ดำเนินการ ปี 2560 - โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม - โครงการอาหารปลอดภัย ใส่ใจสุขภาพ ปราศจากโรคร้าย	ต.ค. 59 – ก.ย. 60 ต.ค. 59 – ก.ย. 60 ต.ค. 59 – ก.ย. 60 ต.ค. 59 – ก.ย. 60 จ.ค. 59 – ก.ย. 60 พ.ย. 59 – เม.ย. 60	

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี

เป้าหมาย : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ทุกปี

การรายงานผล : รายงานผลการดำเนินการทบทวนแผนฯ

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

คำอธิบายตัวชี้วัด : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการแปลงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งประกอบด้วยแผนงาน 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 : รายงานผลการดำเนินการจากกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ร้อยละ 95 ของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

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

สูตรการคำนวณ :

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

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ::

1. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : KPI 4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ

(การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน)

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2560

การรายงานผล : ปีงบประมาณ 2560

หน่วยงานที่ดำเนินการ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

แนวทางการดำเนินการ :

1. แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน
2. วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลกรมที่มีความประสงค์ขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่เสนอเรื่องเข้ามา
3. เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. เสนอคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ต่อคณะรัฐมนตรี
5. คณะรัฐมนตรี พิจารณานุมัติ

สูตรการคำนวณ : ไม่มี

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากรอบอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	1
2	วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลกรมที่มีความประสงค์ขออัตราข้าราชการตั้งใหม่ที่เสนอเรื่องเข้ามา	2
3	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	3
4	เสนอคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ต่อคณะรัฐมนตรี	4
5	คณะรัฐมนตรี พิจารณานุมัติ	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : เป็นนโยบายรัฐบาลและผู้บริหารให้ความสำคัญ

แหล่งข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานจากกลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ
ตัวชี้วัด : KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ
(โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)
เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2560
การรายงานผล : ปีงบประมาณ 2560
หน่วยงานที่ดำเนินการ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)
คำอธิบายตัวชี้วัด :
โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำโครงการวางแผนบริหาร
กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
แนวทางการดำเนินการ :
1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. จัดทำโครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองเพื่อจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และกำหนดทางเลือกมาตรการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการ
เปลี่ยนแปลงดังกล่าว
4. จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
5. ประชุมพิจารณาแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
6. เสนอแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พร้อมมาตรการทางเลือกเพื่อขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร
สูตรการคำนวณ : ไม่มี
เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	การจัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	1
2	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารกำลังคน	2
3	จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคน	3
4	ประชุมพิจารณาแผนบริหารกำลังคน	4
5	เสนอแผนบริหารกำลังคนเพื่อขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ
แหล่งข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานจากกลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน

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 : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path Development) หมายถึง การวางแผนเพื่อการจัดการสายอาชีพ (Career Management) โดยองค์กรวางระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อรักษา พัฒนา และใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหมายถึงแผนอาชีพของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องการจะเป็น หรือต้องการจะทำในอนาคต

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

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
ตัวชี้วัด : KPI 6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
เป้าหมาย : ระดับที่ 4 ในปีงบประมาณ 2560 และระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2561
การรายงานผล : รายปี
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงแผนซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

- 1. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ตามที่บรรจุในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2. กำหนดตำแหน่งหลักและคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด
- 3. สรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมและประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคล
- 4. สร้างแผนการพัฒนาและกรอบส่งมอบประสบการณ์ 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 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 95 และปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

1. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ และในแต่ละปีงบประมาณ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการพัฒนาศักยภาพ
2. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน สป.รง. ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณ
3. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (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 : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) จัดการพัฒนาศักยภาพ และรายงานสถานะการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2560

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ระเบียบหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย หมายถึง ระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดขึ้นเพื่อการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายเหล่านี้ให้มีความชัดเจน โปร่งใส สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(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/ร้องทุกข์นั้นไว้เข้าสู่การพิจารณาและดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง

แนวทางการดำเนินงาน :

1. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์/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 : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร E-learning เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาหลักสูตร e-learning หมายถึง กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (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 2560 – 2561 ปี ละ 1 รูปแบบ/วิธีการ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัด สป.ร. ให้ความร่วมมือร่วมในการนำวิธีการที่หลากหลายไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรม ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสื่อความหมายระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่ต้องการ

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง เทคนิค วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ในที่นี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง 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. ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 ประวัติการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน

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

สูตรการคำนวณ

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

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

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 : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรในด้านต่างๆ แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์องค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อธำรงรักษาองค์ความรู้ที่เป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไว้ในองค์กร โดยจัดเก็บในรูปของความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (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 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย

ตัวชี้วัด : KPI 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2560

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวินัย (วน.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.รง.

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

1. การกำหนดมาตรการในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย
2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรการในการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
3. การจัดทำบทความกรณีศึกษาเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ
4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย 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 : รายงานผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2560-2561 ปีละ 2 หลักสูตร

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรจัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (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 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกชั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2560 – 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 เพื่อให้ทราบสถานะการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

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 และรายงานสถานการณ์ดำเนินงานตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

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

แนวทางการดำเนินงาน :

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

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

