



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

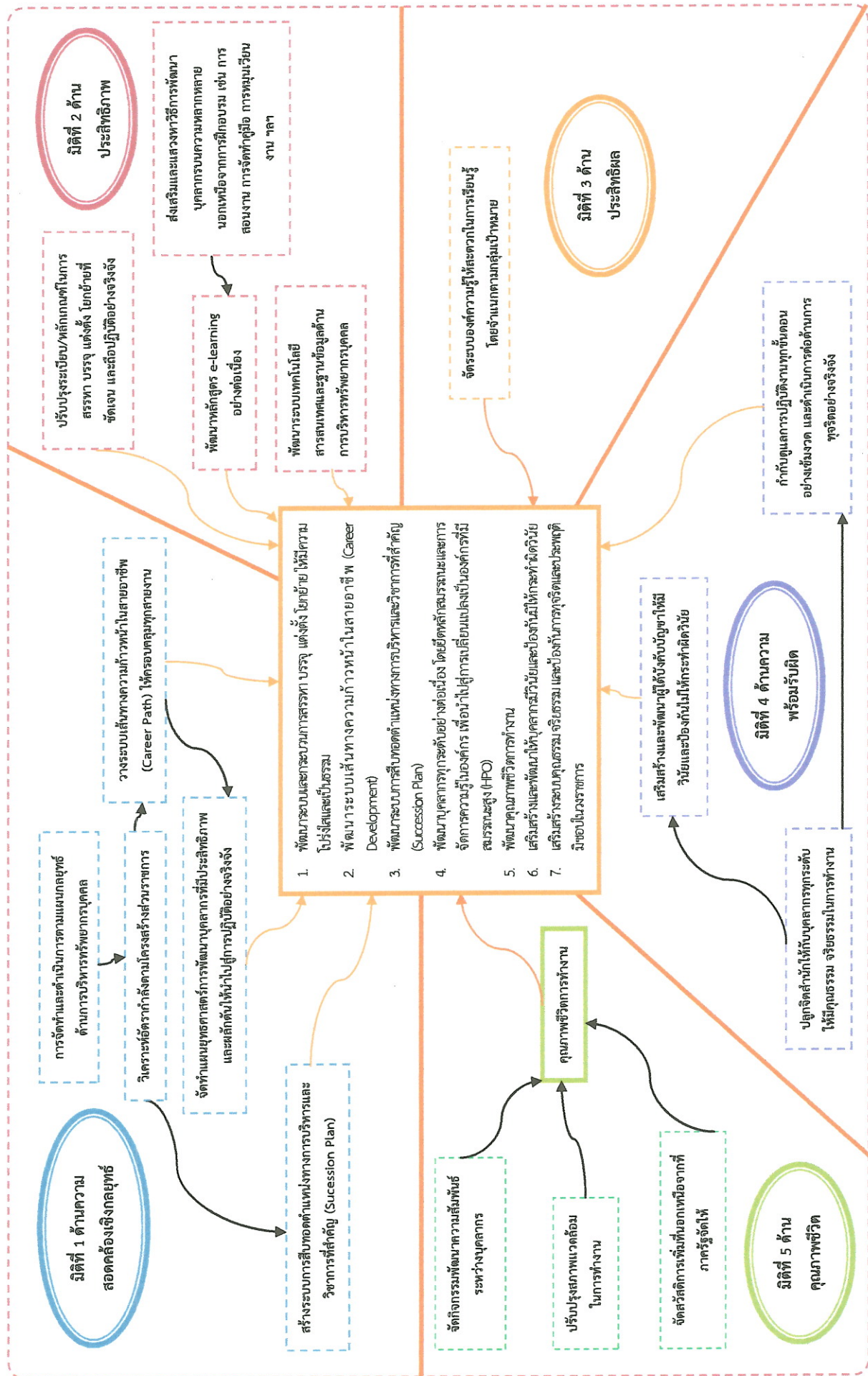
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2557 – 2561



ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์										
CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	1	1	1	1	1	1	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	อบ.	
	KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	95	80	85	92	95	95	- การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ - การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อบ.	
CSF2 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ	KPI3 จำนวนส่วนราชการที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง	5 กรม	5 กรม 1 สถาบัน	-	-	-	-	โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากว่างานของกระทรวงแรงงาน (แผน 4 ปี)	กพบ.	ดำเนินการสำเร็จ ครบถ้วนแล้ว
	KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ 5	-	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	-	- การดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างการตั้งใหม่ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน - โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	อบ.	ดำเนินการสำเร็จ ครบถ้วนแล้ว

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			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 จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 1. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ตามที่บรรจุในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. กำหนดตำแหน่งหลักและคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 3. จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสังเขปประกอบการ 4. นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	ระดับ 4	-	ระดับ 1	-	ระดับ 3	ระดับ 4	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	สบ.	
CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	100	73	76	90	95	100	งานจัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	พบ.	

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			2557	2558	2559	2560	2561				
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
CSF6 ปรับปรุงระบบ/หลักสูตรในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KP8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ/หลักสูตรการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย 1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ 2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ 3. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ 4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ/อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ. รง. 5. ประกาศใช้หลักเกณฑ์	N/A	ระดับ 1	ระดับ 3	ระดับ 1-5	ระดับ 1-5	ติดตามผล	การพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ส.บ. และ ว.บ.	ปี 61 KP 8 ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ/หลักสูตรการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	
CSF7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง	KP10 จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	1	1	1	1	-	-	โครงการพัฒนาหลักสูตร e-learning	พ.บ.	ปี 61 ตั้งแต่บัดนี้ ออกเนื่องจากการปรับปรุงวิธีการดำเนินการ	
CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรตามหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	KP11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	1	-	1	1	1	1	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	พ.บ.		

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI12 ระดับความสำเร็จของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	3	5	-	-	-	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พ.บ.	ดำเนินการสำเร็จ ครบถ้วนแล้ว
	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	95	91	92	93	94	95	การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	ส.บ.	
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	3	3	3	3	3	3	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2561	พ.บ.	

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับมือภัยคุกคามการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย	KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความซื่อสัตย์และป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย	ระดับ 5	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	การเสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความซื่อสัตย์และป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย	วน.	
1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความซื่อสัตย์และป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย										
2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความซื่อสัตย์และป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย										
3. การจัดทำบทความกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ										
4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความซื่อสัตย์และป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัยแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง										
5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทาง ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง										

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

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF12 ปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	2	3	3	2	2	2	การสอดแทรกเนื้อหาหลักสูตรเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรนี้กับบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) และหลักสูตรข้าราชการการเมืองกระทรวงแรงงาน	พ.บ.	
CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	2	2	2	2	1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศบ.ท.	
มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน										
CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	บ.ส.	
CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	-	1	-	1	1	โครงการกีฬาสัมพันธ์	บ.ส.	
CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	-	1	-	1	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	บ.ส.	

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561

วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561
“ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย
พันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กลุ่มเป้าหมาย
1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน 2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน 3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางการและแผนปฏิบัติการ 4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์ 5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสาน การปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน 6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการ บริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน 7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย 8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศไทย 9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม 10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ การกระทรวงและเรื่องร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงแรงงาน	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่ สำคัญ (Succession Plan) CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และผลักดันให้เข้าสู่การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การ หมุนเวียนงาน ฯลฯ CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตาม กลุ่มเป้าหมาย CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาใหม่วินัยและป้องกัน ไม่ให้กระทำผิดวินัย CSF12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และ ดำเนินการต่อต้านการทุจริต CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มพูนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย						น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	1	-	-	-	-	1		50	20		อ.บ.
		KPI2 ร้อยละของแผนงานโครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	95	91	92	93	94	95		50	20		
		KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	1	-	-	1	-	2		100	20	20	อ.บ.
		KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	ระดับ 4	-	-	-	3	4		100	10		ส.บ.
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ	CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	100	92	94	96	98	100		100	30		พ.บ.
		KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ระดับ 5	-	-	3	4	5		50	25		
		KPI9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	6	-	5	-	4		50	25	20	ส.บ. และ ว.บ.

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ	
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs		มิติ
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ	CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	1	-	-	1	-	2	100	25	พ.บ.	
	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	95	90	91	93	94	95	100	25	ส.บ.	
	CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	3	1	-	2	-	3	100	100	พ.บ.	
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ	CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย	KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย	5	-	-	3	4	5	100	30	ว.บ.	
มิติที่ 4 ด้านความร่วมมือ	CSF12 ปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดคล้องกับเนื้อหาคุณธรรมจริยธรรมไว้ในหลักสูตร	2	1	-	2	-	3	100	30	พ.บ.	
	CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	-	2	-	3	100	40	ศ.บ.ท.	
											20	

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต	CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	-	-	1	-	2	100	40		บส.
	CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	-	-	1	-	2	100	30	20	
	CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	-	-	1	-	2	100	30		

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			ตัวชี้วัดที่ KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มอบหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	1. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี 4. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ 5. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้	มกราคม 2561	อบ.
ตัวชี้วัดที่ KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ					
- การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ - การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ทุก 6 เดือน ทรัพยากรบุคคล	เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของแต่ละหน่วยงาน ทุก 6 เดือน	รายงานผลการดำเนินงานในรอบ 6 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	1. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ 2. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ปีละ 2 ครั้ง 3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ 4. สรุปรายงานเสนอผู้บริหารทราบ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	อบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF 3 วงระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ให้ครอบคลุมทุกสายงาน					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. จัดทำร่างแผนฯ 4. เสนอผู้บริหาร 5. เผยแพร่แผนฯ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	อป.
ตอบสนองต่อCSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)					
จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	1. จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบส่งสมประกอบแผน 2. นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ(Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	มกราคม – กันยายน 2561	สบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิตีที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF 5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้เข้าไปสู่การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง			ตัวชี้วัดที่ KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
งานจัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. เพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	1. รวบรวมพิจารณารายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การเบิกจ่ายรายไตรมาส ตามนโยบายหรือมติ ครม. ที่กำหนด 3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 4. ติดตามผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน 5. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ เสนอผู้บริหาร	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	พ.บ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ						
ตอบสนองต่อ CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง		ตัวชี้วัด KPI8 ระดับความสำเร็จการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ตัวชี้วัดที่ KPI 9 จำนวนเรื่องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง				
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	
การพิจารณาเรื่องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	เพื่อพิจารณาเรื่องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม	จำนวนเรื่องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาเรื่องเรียน/ร้องทุกข์ไว้พิจารณา 2. พิจารณาดำเนินการตามระเบียบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด 3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปและรายงานจำนวนเรื่องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	ส.บ. และ ว.น.	
ตอบสนองต่อ CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนเรียนงาน ฯลฯ		ตัวชี้วัดที่ KPI 11 จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย				
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	1. เพื่อพัฒนารูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีความหลากหลาย 2. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่ต้องการ	- จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม - มีคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 2 กระบวนการ	1. พัฒนาระบบการสอนงานภายในองค์กรให้มีความยั่งยืน 2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 3. จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561		พ.บ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			ตัวชี้วัดที่ KPI 13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มั่นคงถาวร ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบันสามารถใช้ในการประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ฐานข้อมูลบุคคลมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามความต้องการใช้งาน	1. จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วนพร้อมใช้งาน 2. แจ้งเป็นหนังสือให้บุคลากรในสังกัดตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS 3. บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลใน DPIS ส่วนบุคคลของตนเองและแจ้งความผิดพลาดให้ สบ. ทราบ 4. สบ. บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	สบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ					
ข้อเสนอแนะ CSF 10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย		ตัวชี้วัดที่ KPI 14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรด้านการจัดการความรู้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2561	1. เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้บุคลากรด้านการจัดการความรู้ 2. กระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. สร้างเสริมให้เกิดนวัตกรรมการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- แผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - องค์ความรู้ที่จำเป็นจำนวน 3 องค์ความรู้ ได้แก่ 1. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 2. การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ 3. การคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice) 4. นำองค์ความรู้เผยแพร่บนเว็บไซต์การจัดการความรู้	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	พ.บ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผลิต					
ตอบสนองต่อ CSF 1.1 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุวินัย			ตัวชี้วัดที่ KPI 1.5 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุวินัย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุวินัย	1. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุวินัย	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุวินัย	1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุวินัย 2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน 3. การสรุปและเผยแพร่กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ 4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุวินัย แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางใน ทบพวณ และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	วน.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิตีที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน		ตัวชี้วัดที่ KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรม/โครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการฝึกอบรมที่กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรเป็นหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. เพื่อสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรที่จัดอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวนหลักสูตรที่จัดทำ 2 หลักสูตร เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหลักสูตร จำนวน 2 หัวข้อวิชา/กิจกรรม	1. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ 3 หลักสูตร ดังนี้ 1.1 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ อำนวยการด้านเชี่ยวชาญ จากทุกกรมในสังกัด 50 คน เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ การพึงธรรมและฝักวิปสนา (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทุจริตวินัย) 1.2 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการระดับชำนาญการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทุจริตวินัย)	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	พ.บ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิตที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			1.3 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ของกระทรวงแรงงาน โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) ธรรมะสำหรับข้าราชการที่ดี (2) การเสริมสร้างวินัยเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี) 2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม 3. จัดเนื้อหาบรรจุในหลักสูตรและประเมินผลการเรียนการสอน ปรากฏว่าผลการประเมินในระดับดีมาก		

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกชั้นตอนอย่างซ่งมวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง		ตัวชี้วัดที่ KPI 17 จำนวนโครงการ / กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย			
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2561	เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงเพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	รายงานการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนทุกรอบ 12 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงาน	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	ศบพ.
2. โครงการเสริมสร้างสมรรถกบิลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน 2. จัดประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความรู้เข้าใจในการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในปี 2561 และปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 3. รวบรวมเอกสารการประเมินฯ นำส่งที่ปรึกษาโครงการ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	ศบพ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิตีที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต					
ตอบสนองต่อ CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้			ตัวชี้วัดที่ KPI 18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดียิ่งของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	นับจำนวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง - โครงการตรวจสอบสภาพประจำปี - โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน - โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - โครงการผู้ขายสามัญประจำบ้าน - โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม โครงการที่ดำเนินการปี 2561 - ห้องปฐมพยาบาล - ศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) - สถานรับเลี้ยงเด็ก (บุตรหลานบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน)	ธันวาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 มกราคม – กันยายน 2561 มกราคม – กันยายน 2561 มกราคม – กันยายน 2561	บส.

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต					
ตอบสนองต่อ CSF 15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร			ตัวชี้วัดที่ KPI 19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการกีฬาสัมพันธ์	เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยใช้กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	จำนวนกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์และนันทนาการ	- กิจกรรมกีฬาสีสามัคคีปี 61 - กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์/นันทนาการ	ตุลาคม – ธันวาคม 2560 มกราคม – กันยายน 2561	บส.
ตอบสนองต่อ CSF 16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน			ตัวชี้วัดที่ KPI 20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการปรับปรุง	- กิจกรรม 5 ส ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - การปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน (การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหารและเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน)	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	บส.

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
3. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี
4. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ
5. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และได้รับงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินการจากกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการบริหารบุคคลที่สำคัญ

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ร้อยละ 95 ของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินการ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนงาน/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนงาน/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

2. กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีละ 2 ครั้ง

3. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ

4. สรุปรายงานเสนอผู้บริหารทราบ

สูตรการคำนวณ :

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

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบขอให้มีความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

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) โดยองค์รวางระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อรักษา พัฒนา และใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหมายถึงแผนอาชีพของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องการจะเป็น หรือต้องการจะทำในอนาคต

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติโครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5. เผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักที่สำคัญ

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักที่วัดความสำเร็จ : CSF 4 สร้างระบบการสื่อสารเพื่อต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจ (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : KPI 6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจ (Succession Plan)

เป้าหมาย : ระดับ 5 ในปีงบประมาณ 2561

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารงานและบรรษัท (สว.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนสื่อสารต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจ (Succession Plan) หรือแผนการสร้างควมต่อเนื่องในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงแผนสื่อสารเพื่อต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจของหน่วยงานต้นสังกัดที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดทำร่างแผนสื่อสารต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจ (Succession Plan) และจัดทำกรอบส่งเสริมการ
2. นำเสนอแผนสื่อสารต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร

ผู้ตรวจการคำนวณ : - ไม่มี -

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการการให้คะแนน	คะแนน
1	-	1
2	-	2
3	จัดทำร่างแผนสื่อสารต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจ (Succession Plan) และจัดทำกรอบส่งเสริมการ	4
4	นำเสนอแผนสื่อสารต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	5

ปัจจัยความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนหน่วยงานในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : แผนสื่อสารต่อต้านการทุจริตและวิสาหกิจภายในปีงบประมาณ 2561

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

1. รวบรวมพิจารณารายละเอียดโครงการกิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี
2. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การเบิกจ่ายรายไตรมาส ตามนโยบายหรือมติ ครม. ที่กำหนด
3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. ติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
5. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ เสนอผู้บริหาร

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 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

ตัวชี้วัด : KPI 11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 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. พัฒนาระบบการสอนงานภายในองค์กรให้มีความยั่งยืน
2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
3. จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำกับ

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตัวชี้วัด : KPI 13 ร้อยละของข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
เป้าหมาย : ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ในปี 2561
การรายงาน : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด

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

แนวทางการดำเนินงาน

1. นำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาใช้สนับสนุนงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
3. ดำเนินการให้บุคลากรเข้าร่วมในการตรวจสอบ และดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง
4. ตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

สูตรคำนวณ

$$\frac{(\text{จำนวนข้อมูลส่วนบุคคลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีข้อมูลครบถ้วน})}{(\text{จำนวนข้อมูลส่วนบุคคลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด})} \times 100$$

จำนวนข้อมูลส่วนบุคคลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีข้อมูลครบถ้วน

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : บุคลากรให้คำแนะนำร่วมในการตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

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. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice)
4. นำองค์ความรู้เผยแพร่บนเว็บไซต์การจัดการความรู้

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับขององค์ความรู้หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล: องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการทำงานตามพันธกิจหลักที่สำคัญ

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักที่วัดผลความสำเร็จ : CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : KPI 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2561

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินการ : กลุ่มงานวินัย (ว.น)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.ร.ง.

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามหนังสือที่ นร 1011/ว 43 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน :

1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การประชาสัมพันธ์แผนงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
3. การสรุปและเผยแพร่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการที่ดำเนินการผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ
4. การให้ข้อมูลความรู้เรื่องผลกระทบและความสำเร็จของโครงการต่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผลแผนงานตามแนวทางที่ตนกำหนด และปรับปรุงแก้ไขในแนวทาง

ผู้ประเมิน : ไม่ประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายละเอียดการให้คะแนน	คะแนน
1	ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดจำนวน 1 ครั้ง	1
2	ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดจำนวน 2 ครั้ง	2
3	ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดจำนวน 3 ครั้ง	3
4	ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดจำนวน 4 ครั้ง	4
5	ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดจำนวน 5 ครั้ง	5

ผู้จัดทำ : ผู้บริหารหน่วยงาน/หัวหน้างาน/ผู้เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ : ข้อมูลนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น และอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์

หน้า 34

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 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. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม ชื่อสัตย์สุจริตตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ 3 หลักสูตร ดังนี้

1.1 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ อำนวยการต้น เขียวชาญ จากทุกกรมในสังกัด 50 คน เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ การฟังธรรมและฝึกปฏิบัติ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทุจริตวินัย)

1.2 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทุจริตวินัย)

1.3 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) ธรรมะสำหรับข้าราชการที่ดี (2) การเสริมสร้างวินัยเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี)

2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม

3. จัดเนื้อหาบรรจุในหลักสูตรและประเมินผลการเรียนการสอน ปรากฏว่ามีผลการประเมินในระดับดีมาก

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาสำเร็จ โดยมีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการออกแบบพัฒนาหลักสูตร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการออกแบบหลักสูตร

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : หลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักที่สำคัญ

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านงานด้านความปลอดภัย และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ปปท.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในส่วนงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ หน่วยงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ในสำนักงานปลัดกระทรวง

หน่วยงานสามารถดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และ

ค่าเป้าหมายที่หน่วยงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการและแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบราชการ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน
2. ขออนุมัติโครงการประจำปีงบประมาณและค่าตอบแทนในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน
3. จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการประเมินระดับคุณธรรมและค่านิยมไปรษณีย์ ในปี 2561 และปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและค่านิยมไปรษณีย์
4. รวบรวมเอกสารประกอบการประเมินฯ นำส่งที่ปรึกษาโครงการ

สูตรการคำนวณ :

จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ $\times 100$

จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ในองค์กร
 2. ได้ปรับปรุงระบบสารสนเทศในการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
 3. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการมีความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
- แหล่งข้อมูล : ศปท. จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

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. ขออนุมัติดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
2. ขอจัดประชุมจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือขอมติเวียนจากคณะกรรมการฯ เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. ดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
4. รายงานสรุปผลการดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักที่สำคัญ

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ตัวชี้วัด : KPI 19 จำนวนนักกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ด้านเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินการ : กลุ่มงานบริหารโครงการและสนับสนุน (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรหมายถึงโครงการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป้าหมาย โดยให้บุคลากรในหน่วยงานเป้าหมายได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และองค์ความรู้ระหว่างกันและกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป้าหมายมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดโครงการกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
2. ดำเนินการโครงการจัดโครงการกิจกรรม โดยให้บุคลากรในหน่วยงานเป้าหมายได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และองค์ความรู้ระหว่างกันและกัน
3. ประเมินผลกิจกรรมโครงการจัดโครงการกิจกรรม
4. ประเมินผลหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
5. รายงานผลกิจกรรมโครงการจัดโครงการกิจกรรม

ผู้รับผิดชอบโครงการ : จำนวนในการจัดโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

เป้าหมาย : จำนวนในการจัดโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้สนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

แหล่งข้อมูลอื่น : โครงการจัดโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ ในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น สถานที่ทำงาน การจัดโต๊ะทำงาน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย และลดการเกิดอุบัติเหตุของบุคลากรในองค์กร

โครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง โครงการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีดังกล่าวข้างต้น เช่น กิจกรรม 5 ส การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหารและเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ดำเนินการจัดโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่กำหนด
3. ประชาสัมพันธ์โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการ
5. รายงานสรุปผลการจัดโครงการ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดทำโครงการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในองค์กร

