



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

ตารางที่ 1 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	
“ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย
พันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทุจริต
1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน	CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	CSF12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์	CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการ กระทรวงแรงงานและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน	CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน		CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 1 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
มิติที่ 1 ด้านความ สอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2566)	อบ.	
		KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	- กิจกรรม : การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ - กิจกรรม : การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	CSF2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	KPI3 จำนวนส่วนราชการที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง	โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน (แผน 4 ปี)	กพบ..	ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้วในปี พ.ศ. ๒๕๕๙
		KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	- กิจกรรม : การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน - โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		

ตารางที่ 1 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
มิติที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อบ.	ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้วในปี พ.ศ. ๒๕๖๑
	CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	กิจกรรม : จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	สบ.	
	CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาศูนย์ประจำปีงบประมาณ	กิจกรรม : การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์ประจำปีงบประมาณ และการดำเนินการพัฒนาศูนย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	พบ.	
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	กิจกรรม : การทบทวนระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	สบ.	
		KPI9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	กิจกรรม : การพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	สบ. และ วน.	
	CSF7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง	KPI10 จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	โครงการพัฒนาหลักสูตร e-learning	พบ.	ตัดตัวชี้วัดนี้ออกเนื่องจากมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินการ

ตารางที่ 1 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (บูรณาการกับ CSF 10)	พบ.	
	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พบ.	ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้วในปี พ.ศ. ๒๕๕๘
		KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	กิจกรรม : การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	สบ.	
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2562 (บูรณาการกับ CSF 8)	พบ.	
มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย	KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย	กิจกรรม : การป้องกันมิให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกระทำผิดวินัย	วน.	
	CSF12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร	กิจกรรม : การฝึกอบรมที่สอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในหลักสูตรการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กระทรวงแรงงาน	พบ.	

ตารางที่ 1 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	- กิจกรรม : การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศปท.	
มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากรัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากรัฐจัดให้	บส.	
	CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร		
	CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	บส. และ พบ.	

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562

มิติที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			ตัวชี้วัดที่ KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	1. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี 4. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ 5. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้	กุมภาพันธ์ 2562	อบ.
- โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2566)	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 – 2566) ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2566)	1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน 2. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ 3. ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2557 – 2561 โดยผ่านแบบสำรวจและรับฟังความคิดเห็น 4. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างแผน 5. จัดทำแผนนำเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบ	กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2562	อบ.

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			ตัวชี้วัดที่ KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- กิจกรรม : การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ - กิจกรรม : การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 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 2561 – กันยายน 2562	อบ.
ตอบสนองต่อ CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)			ตัวชี้วัดที่ KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)		
กิจกรรม : จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	1. ทบทวนกรอบสั่งสมประสบการณ์ 2. จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 3. นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	กุมภาพันธ์ – กันยายน 2562	สป.

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิตที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF 5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและ ผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง			ตัวชี้วัดที่ KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม : การจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนา บุคลากรประจำปี งบประมาณ และการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	1. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร 2. เพื่อดำเนินการพัฒนา บุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานตาม แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	1. แผนปฏิบัติการและการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน 2. รายงานการติดตามผล การดำเนินการพัฒนา บุคลากรประจำปี	1. รวบรวมพิจารณารายละเอียดโครงการ กิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การเบิกจ่ายราย ไตรมาส ตามนโยบายหรือมติ ครม. ที่กำหนด 3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน 4. ติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากรรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน 5. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ เสนอผู้บริหาร	ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562	พบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ตอบสนองต่อ CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง			ตัวชี้วัด KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม : การทบทวน ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	เพื่อให้การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงาน ราชการกระทรวงแรงงานมี ความชัดเจน และเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีระเบียบ/หลักเกณฑ์.ใน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ 2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ 3. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ 4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน 5. ประกาศใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์.	ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562	สบ.
			ตัวชี้วัดที่ KPI 9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง		
กิจกรรม : การพิจารณาเรื่อง ร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	เพื่อให้การพิจารณาเรื่อง ร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายมี ความถูกต้องและเป็นธรรม	จำนวนเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์เกี่ยวกับการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้ว พบว่าส่วนราชการ ดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้พิจารณารับ เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไว้พิจารณา 2. พิจารณาดำเนินการเรื่องร้องเรียน/ร้อง ทุกข์ตามระเบียบที่กำหนด 3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปและ รายงานจำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562	สบ. และ วน.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ตอบสนองต่อ CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ			ตัวชี้วัดที่ KPI 11 จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (บูรณาการกับ CSF 10)	เพื่อพัฒนารูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานให้มีความหลากหลายโดยใช้ กิจกรรมการจัดการความรู้	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการ ความรู้	1. ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. ประชุมถ่ายทอดองค์ความรู้ 3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียน สู่อการปฏิบัติ (Best Practice)	ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562	พบ.
ตอบสนองต่อ CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล			ตัวชี้วัดที่ KPI 13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน		
กิจกรรม : การตรวจสอบ และปรับปรุงฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลทรัพยากร บุคคลมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ฐานข้อมูลบุคคลมีความ สมบูรณ์ครบถ้วนตาม ความต้องการใช้งาน	1. จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน พร้อมใช้งาน 2. บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ข้อมูลใน DPIS ส่วนบุคคลของตนเองและแจ้ง ความผิดพลาดให้ สป. ทราบ 3. สป.บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลให้ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ตุลาคม 2561- กันยายน 2562	สป.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิตินี้ 3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ตอบสนองต่อ CSF 10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัดที่ KPI 14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2562 (บูรณาการกับ CSF 8)	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้ และให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - องค์ความรู้ที่จำเป็นจำนวน 3 องค์ความรู้ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน 2. การสร้างการรับรู้ภารกิจและนโยบายของกระทรวง (IO) 3. การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบพ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 3. นำองค์ความรู้เผยแพร่บนเว็บ 	ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562	พบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ตอบสนองต่อ CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย			ตัวชี้วัดที่ KPI 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม : การป้องกันมิให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกระทำผิดวินัย	เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกระทำผิดวินัย	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและไม่กระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดวินัยน้อยลง	1. บรรยายให้ความรู้ โดยวิทยากรผู้มีความรู้จากกลุ่มงานวินัย 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยนำกรณีตัวอย่างมาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการป้องกัน การกระทำผิดวินัย	เมษายน 2562	วน.
ตอบสนองต่อ CSF 12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน			ตัวชี้วัดที่ KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร		
กิจกรรม : การฝึกอบรมที่สอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมในหลักสูตรการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กระทรวงแรงงาน	1. เพื่อสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรที่จัดอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กระทรวงแรงงาน 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กระทรวงแรงงาน ให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	มีการเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กระทรวงแรงงาน จำนวน 2 หลักสูตร	1. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม ชื่อสัตย์สุจริตตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้ 1.1 หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี จำนวน 50 คน โดยมีหัวข้อวิชาที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 2 หัวข้อ คือ หัวข้อวิชา การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง และหัวข้อคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	มกราคม – กันยายน 2562	พบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิตินี้ 4 ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			<p>1.2 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ คือ หัวข้อ การเสริมสร้างวินัยเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม</p> <p>3. จัดเนื้อหาบรรจุในหลักสูตรและประเมินผลการเรียนการสอน ปรากฏว่ามีผลการประเมินในระดับดี</p>		

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ตอบสนองต่อ CSF 13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกชั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง			ตัวชี้วัดที่ KPI 17 จำนวนโครงการ / กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- กิจกรรม : การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงเพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	รายงานการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนทุกรอบ 12 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และด้านส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน	ตุลาคม 2561-กันยายน 2562	ศปท.
- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2. ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ 3. รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ตุลาคม 2561-กันยายน 2562	

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
ตอบสนองต่อ CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้			ตัวชี้วัดที่ KPI 18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	นับจำนวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	<p>โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน - โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - โครงการตุ๋นยาสมุนไพรประจำบ้าน - โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม - สถานรับเลี้ยงเด็ก (บุตรหลานบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน) <p>โครงการที่ดำเนินการปี 2562</p> <ul style="list-style-type: none"> - ห้องปฐมพยาบาล - ศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) - ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ - ห้องละหมาด - ห้องเสริมสวย 	<p>มกราคม – กันยายน 2562</p> <p>ตุลาคม 2561– กันยายน 2562</p> <p>ตุลาคม 2561– กันยายน 2562</p> <p>ตุลาคม 2561– กันยายน 2562</p> <p>ตุลาคม 2561– กันยายน 2562</p> <p>ตุลาคม 2561– กันยายน 2562</p> <p>ตุลาคม 2561– กันยายน 2562</p> <p>กรกฎาคม – กันยายน 2562</p> <p>กรกฎาคม – กันยายน 2562</p> <p>กรกฎาคม– กันยายน 2562</p> <p>กรกฎาคม– กันยายน 2562</p> <p>กรกฎาคม– กันยายน 2562</p>	บส.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 (ต่อ)

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
ตอบสนองต่อ CSF 15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร			ตัวชี้วัดที่ KPI 19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
ชื่อโครงการ / งาน	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ/งาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร	เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน โดยใช้กิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ	จำนวนกิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ	- กิจกรรมสัมพันธ์/นันทนาการ	ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562	บส.
ตอบสนองต่อ CSF 16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน			ตัวชี้วัดที่ KPI 20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการปรับปรุงทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน	- กิจกรรม 5 ส ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - การปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน - ปรับปรุงอาคารสถานที่ - ปรับปรุงซ่อมแซม บำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในสำนักงาน	ตุลาคม 2561– กันยายน 2562 มีนาคม – มิถุนายน 2562 ตุลาคม 2561– กันยายน 2562 ตุลาคม 2561– กันยายน 2562	พบ. บส. หน่วยงานหลัก (มอบสำนักงานประกันสังคมและกองบริหารการคลังดำเนินการ)

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

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/โครงการตัวชี้วัด 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 4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : KPI 6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2562

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือแผนการสร้างความพร้อมในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงแผนซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน : นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ตามที่บรรจุในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1
2	กำหนดตำแหน่งหลักและคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักที่ต้องการสืบทอด	2
3	จัดทำรอบส่งสมประสงค์	3
4	จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	4
5	นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญภายในปีงบประมาณ 2562

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2562 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 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2562

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ
2. จัดประชุมคณะกรรมการ
3. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์
4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ/อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ. รง.
5. ประกาศใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์

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/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

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.) และกลุ่มงานวินัย (วน.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้พิจารณารับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไว้พิจารณา
2. พิจารณาดำเนินการตามระเบียบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด
3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปและรายงานจำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

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. 2551

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

ตัวชี้วัด : KPI 11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2562 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. ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ประชุมถ่ายทอดองค์ความรู้
3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice)

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 95 ในปี 2562

การรายงาน : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

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

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

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 เพื่ออํารงรักษาองค์ความรู้ที่เป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไว้ในองค์กร โดยจัดเก็บในรูปของความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) ได้แก่ องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. 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

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย

ตัวชี้วัด : KPI 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2562

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. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย
2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
3. การสรุปและเผยแพร่กรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ
4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางฯ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง

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 : รายงานผลการดำเนินงานการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และ ป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 12 ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2562 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 พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อมีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

แนวทางการดำเนินงาน :

1. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ 2 หลักสูตร ดังนี้

1.1 หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการของกระทรวงแรงงานซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี จำนวน 50 คน โดยมีหัวข้อวิชาที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 2 หัวข้อ คือ หัวข้อวิชา การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง และหัวข้อคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

1.2 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ คือ หัวข้อ การเสริมสร้างวินัยเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี

2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม

3. จัดเนื้อหาบรรจุในหลักสูตรและประเมินผลการเรียนการสอน ปรากฏว่ามีผลการประเมินในระดับดี

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาสำเร็จ โดยมีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการออกแบบพัฒนาหลักสูตร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการออกแบบหลักสูตร

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : หลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรที่นำไปใช้ได้ต้องมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร และแผนปฏิบัติการการพัฒนากุศลกรในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
2. ขออนุมัติโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
3. ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
4. รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 สวัสดิการ ในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สวัสดิการ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
2. ขอจัดประชุมจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือขอมติเวียนจากคณะกรรมการฯ เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. ดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
4. รายงานสรุปผลการดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ตัวชี้วัด : KPI 19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร
2. ดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรม โดยให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทุกขั้นตอน
3. ประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรม
4. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
5. รายงานสรุปผลการจัดโครงการหรือกิจกรรม

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการหรือกิจกรรม

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : โครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

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.) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น สถานที่ทำงาน การจัดโต๊ะทำงาน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย และลดการเกิดอุบัติเหตุของบุคลากรในองค์กร

โครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง โครงการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีดังกล่าวข้างต้น เช่น กิจกรรม 5 ส การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหารและเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดโครงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ดำเนินการจัดโครงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่กำหนด
3. ประชาสัมพันธ์โครงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการ
5. รายงานสรุปผลการจัดโครงการ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดทำโครงการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในองค์กร