



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภาพที่ ๓-๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)	ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)
“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	HRMS 1) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง) HRMS 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	HRMS 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน
<p>๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย</p> <p>๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการงาน ครอบครัว และสังคม</p>	<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง</p> <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p> <p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>HRMS 4) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)</p> <p>HRMS 5) พัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป.ร.ง.</p> <p>HRMS 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>HRMS 7) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>HRMS 8) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.ร.ง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ต่อเนื่อง</p> <p>HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>
ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย	HRMS 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)
<p>ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ</p> <p>ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ : ร้อยละ 96</p>		<p>HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก</p> <p>HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง</p> <p>HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง</p>

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ
ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต	HRMS 1) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง)	K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์		-	๔	๕	๕	(๑) กิจกรรมการจัดทำแผนกำลังคนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อบ.กบค.
HRMG 2) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	HRMS 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร	K2) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	๙๗	(๒) โครงการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน (๓) โครงการ/กิจกรรม สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	สบ.กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 3) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ที่เป็นปัจจุบัน	HRMS 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	๒	๓	๓	๔	๕	(๑) กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	อบ.กบค.
HRMG 4) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	HRMS 4) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	-	-	๑	๑	๑	(๒) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan)	พบ.กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 5) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	HRMS 5) พัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป.รง.	K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ	-	-	๑	๒	-	(๑) โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย	สบ.กบค.
	HRMS 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๕	๕	๕	๕	๕	(๒) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	สบ.กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 6) บุคลากร สป.รง. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	HRMS 7) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๗๙	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	(๑) โครงการทบทวน และปรับปรุงเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร (๒) โครงการทบทวน และปรับปรุงทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.	บส.กบค.
	HRMS 8) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้	K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้	๙	๙	๙	๙	๙	(๓) โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. (๔) โครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 7) ผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	(๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี (๒) กิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาวิชาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ครอบคลุมทุกมิติไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมตลอดจนปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร (๓) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	พบ.กบค.
HRMG 8) สป.รง. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)	HRMS 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)	K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	(๔) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	พบ.กบค.
HRMG 9) บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง อย่างครอบคลุมและทั่วถึง	HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	(๕) โครงการ/กิจกรรม การสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชิงรุก	กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 10) บุคลากร สป.รง. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย	HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	(๑) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศปท.
		K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	(๒) กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	ศปท. พบ.กบค.
	HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง	K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	(๓) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	พบ.กบค. วน.กบค. พบ.กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K2) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี					
ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๓					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	เพื่อสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	มีอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามค่าเป้าหมาย	๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรของ สป.รง. ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี ๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บุคลากร ตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ ที่ประกาศใช้ ๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้ทันความต้องการของหน่วยงานในแต่ละปีงบประมาณ ๔. ประเมินผล สรุปผล รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ สายงาน					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๒ สายงาน	๑. กำหนดสายงานที่จะทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. จัดประชุมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับปรับปรุง ๔. เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ปลัด กระทรวงแรงงาน	เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ปลัด กระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๓. พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๔. พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ ๕. ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K7 ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร					
ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๙					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการทบทวน และปรับปรุงการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	เพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	แผนเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำรวจความต้องการเกี่ยวกับเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และจัดทำแผนดำเนินการฯ ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนดำเนินการฯ ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ 	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K8 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้					
คำเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.	เพื่อทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ต่อเนื่อง	รูปแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	๑. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้ สป.รง. จัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ๒. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการเพิ่มเติม แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น ๔. ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ๕. รายงานสรุปผลโครงการ	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.) ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ. กบค.)
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐					
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และจัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็นสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	๑. แจกเวียนทุกหน่วยงานให้ส่งประเด็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. จัดประชุมเพื่อคัดเลือกองค์ความรู้ ๓. จัดทำแผนองค์ความรู้เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามแผนฯ และจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๕. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ร.ง. เชียงรุ๊ก	เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สป.ร.ง. ๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	ทุกกลุ่มงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	การดำเนินงานประกอบด้วยโครงการภายใต้จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ๓. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K13 จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กับหน่วยงานภายนอก ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	จำนวนนับในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทางวินัย และป้องกันการกระทำผิดวินัย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.) และกลุ่มงานวินัย (วน.กบค.) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทางวินัย และป้องกันการกระทำผิดวินัย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)