



ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้ง

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของกรมโรงงานอุตสาหกรรม แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจกรมโรงงานอุตสาหกรรม แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

๒.๔ มีฐานข้อมูลบุคลากร กรอ. ผู้ผ่านการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ในระบบ (Departmental Personnel Information System: DPIS)

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้สะดวกและรวดเร็ว

๓.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๔. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

หน่วยงานภายในต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

๔.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๔.๓ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๔.๔ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการและรักษาวินัย รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม

๔.๕ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีการประกาศเผยแพร่ในช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๖ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมจะได้รับ และเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

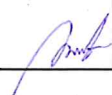


(นายจุลพงษ์ ทวีศรี)

อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์			ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
เป็นองค์กรหลักที่สร้างความโปร่งใสด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. บริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ๓. สรรหาและเลือกสรรอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ๖. พัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๗. นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ๘. ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๙. ยกระดับความโปร่งใสสร้างความศรัทธา ๑๐. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม					
พันธกิจ								
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกยึดมั่นในหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล								
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม	๑. การจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๑ : ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะการปรับปรุง ระดับ ๒ : กำหนดกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียด (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ให้ครบถ้วนทุกมิติตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระดับ ๔ : ประชุมพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ และให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารลงนามอนุมัติแผน	ฝ่ายเลขานุการ (คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี) ศพพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง มีนาคม ๒๕๖๖	



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> : เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการฯ <u>ระดับ ๒</u> : ติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖) <u>ระดับ ๓</u> : ติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖) <u>ระดับ ๔</u> : สรุปและวิเคราะห์ประมวผลผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ <u>ระดับ ๕</u> : รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ให้ผู้บริหารทราบตามรอบระยะเวลา	ฝ่ายเลขานุการ (คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี) ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผลอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
	๒. วางแผนและบริหารกำลังคน	๒. การวิเคราะห์อัตรากำลังและบริหารกำลังคนของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	N/A	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์ อัตรากำลังและบริหารกำลังคนให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม <u>ระดับ ๑</u> : ทบทวนบทบาทภารกิจให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง <u>ระดับ ๒</u> : วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง <u>ระดับ ๓</u> : สรุปและรายงานผลการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังให้ผู้บริหารทราบ <u>ระดับ ๔</u> : มีการดำเนินการตามบัญชาผู้บริหาร (ถ้ามี) <u>ระดับ ๕</u> : รายงานผลการดำเนินการบริหารกำลังคนประจำปี	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
	๓. มีระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	๓. โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เป็นการดำเนินงานอยู่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖) ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ HiPPS ระดับ ๒ : ประชุมเพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ HiPPS ระดับ ๓ : ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ HiPPS ระดับ ๔ : ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ระดับ ๕ : รายงานผลการคัดเลือกให้ผู้บริหาร/สำนักงาน ก.พ.	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
		๔. การขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของส่วนราชการ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม)	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของส่วนราชการ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม) ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุน ระดับ ๒ : ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขอรับการจัดสรรทุน ระดับ ๓ : ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำแนวทางการคัดเลือก ระดับ ๔ : ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขอรับการจัดสรรทุน และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ระดับ ๕ : รายงานผลการคัดเลือกให้ผู้บริหารทราบ และจัดส่งสำนักงาน ก.พ. อนุมัติ	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
	๔. มีการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	๕. โครงการพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและภาวะผู้นำ	N/A	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดโครงการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ระดับ ๒ : ขออนุมัติโครงการ ระดับ ๓ : ประสานและจัดเตรียมงาน ระดับ ๔ : ดำเนินโครงการ ระดับ ๕ : สรุปผลการดำเนินโครงการ	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว	๖. การทบทวนกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ปรับปรุง และ/หรือทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงานที่ต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๑ : สำรวจและทบทวนคู่มือ กระบวนการ แนวทาง หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทาง หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ เรื่อง ระดับ ๓ : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทาง หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ เรื่อง ระดับ ๔ : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทาง หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ เรื่อง ระดับ ๕ : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทาง หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ เรื่อง	ทุกกลุ่มงานใน ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
	๖. มีระบบการควบคุมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตรวจสอบได้เพื่อลดความเสี่ยง	๗. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของกระบวนการ ที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๑</u> : สำรวจและทบทวนคู่มือ กระบวนการ แนวทางหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ระดับ ๒</u> : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทางหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ เรื่อง <u>ระดับ ๓</u> : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทางหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ เรื่อง <u>ระดับ ๔</u> : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทางหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ เรื่อง <u>ระดับ ๕</u> : จัดทำ ปรับปรุงคู่มือ กระบวนการ แนวทางหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ เรื่อง	ทุกกลุ่มงานในศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	
	๗. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเที่ยงตรง และทันสมัย	๘. การปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ร้อยละความถูกต้องของข้อมูลรายบุคคลในระบบ DPIS ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ <u>ระดับ ๑</u> : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ <u>ระดับ ๒</u> : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ <u>ระดับ ๓</u> : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ <u>ระดับ ๔</u> : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ <u>ระดับ ๕</u> : ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๘๕	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
	๘. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	๙. การประเมินประสิทธิผลและคุณค่าของการฝึกอบรม	N/A	ระดับ ๕	ร้อยละความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม/สัมมนาที่ได้รับการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
	๙. มีระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำไปใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐. การให้บริการข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (เช่น การขอหนังสือรับรองเงินเดือน สำเนา ก.พ.๗ การลาออนไลน์ เป็นต้น)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลออนไลน์ (เช่น การขอหนังสือรับรองเงินเดือน/สำเนา ก.พ.๗/การลาออนไลน์ เป็นต้น) ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๐. สามารถรักษาจิตใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม	๑๑. การขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของส่วนราชการ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม)	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของส่วนราชการ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม) ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุน ระดับ ๒ : ตั้งแต่งคณะกรรมการคัดเลือก ระดับ ๓ : ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อกำหนดวิธีการคัดเลือก ระดับ ๔ : ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขอรับการจัดสรรทุนตามแนวทางที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด ระดับ ๕ : ประกาศรายชื่อผู้ขอรับทุน และจัดส่งสำนักงาน ก.พ. อนุมัติ	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
	๑๑. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒. การสำรวจความต้องการ/ความพึงพอใจบุคลากรที่มีต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ. /ฝ่าย เลขานุการ คณะทำงาน จัดทำแผน ปฏิบัติการฯ	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
	๑๒. มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๑๓. การจัดการความรู้ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของกิจกรรมตามแผน ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกิจกรรมตามแผน ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของกิจกรรมตามแผน ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกิจกรรมตามแผน ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ของกิจกรรมตามแผน	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง
	๑๓. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๑๔. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากร	๑๕. แผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๕.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/แผนปฏิบัติการฯ ในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔ : ประชุมกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน	กลุ่มวินัยและ ระเบียบ ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง
			ระดับ ๔	ระดับ ๕	๑๕.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม ระดับ ๕ : ครบทุกกิจกรรม	กลุ่มวินัยและ ระเบียบ ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง
		๑๖. แผนปฏิบัติการด้านป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๖.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/แผนปฏิบัติการฯ ในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔ : ประชุมกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน	กลุ่มวินัยและ ระเบียบ ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๖.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม ระดับ ๕ : ครบทุกกิจกรรม	กลุ่มวินัยและระเบียบศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผลอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
	๑๕. สร้างความโปร่งใสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗. การกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	ระดับ ๕	๑๗.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/นโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการ ระดับ ๔ : ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน	ทุกกลุ่มงานใน ศบพ. /ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	
			N/A	ระดับ ๕	๑๗.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : เผยแพร่และประชาสัมพันธ์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ระดับ ๒ : รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖) ระดับ ๓ : รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖) ระดับ ๔ : สรุปและวิเคราะห์ประมวลผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ระดับ ๕ : รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ให้ผู้บริหารทราบ	ทุกกลุ่มงานใน ศบพ. /ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผลอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร	๑๘. โครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๘.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร (โครงการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิตพื้นฐาน CPR) ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดโครงการฯ ระดับ ๒ : ขออนุมัติโครงการฯ ระดับ ๓ : ประสานและจัดเตรียมงาน ระดับ ๔ : ดำเนินโครงการฯ ระดับ ๕ : สรุปผลการดำเนินโครงการฯ	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๘.๒ ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร (โครงการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิตพื้นฐาน CPR) ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	รายงานผล อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
	๑๗. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการกรมโรงงานอุตสาหกรรม	๑๙. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม ประจำปี	N/A	ระดับ ๕	๑๙.๑ ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ของโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน	กลุ่มช่วย อำนวยความสะดวก.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ปี ๒๕๖๕					
			N/A	ระดับ ๕	๑๙.๒ ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	กลุ่มช่วย อำนาจการ สล.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	
	๑๘. มีโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี กรมโรงงานอุตสาหกรรม	๒๐. โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี กรมโรงงานอุตสาหกรรม	N/A	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี กรมโรงงานอุตสาหกรรม ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๒ โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๓ โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๔ โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มช่วย อำนาจการ สล.	ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	

(นายพรยศ กลั่นกรอง)
รองอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม
(ผู้อำนวยการบริหารทรัพยากรบุคคล CHRO)

(นายจุลพงษ์ ทวีศรี)
อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม