

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์			ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
เป็นองค์กรหลักที่สร้างความโปร่งใสด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. บริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ๓. สรรหาและเลือกสรรอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ๖. พัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๗. นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ๘. ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๙. ยกระดับความโปร่งใสสร้างความศรัทธา ๑๐. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม						
พันธกิจ									
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำณะยึดมั่นในหลักคุณธรรมามาตรฐานทางจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล									
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม	๑. ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๒ : เสนอผู้บริหารอนุมัติแผน ระดับ ๓ : เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔ : ติดตาม รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘) ระดับ ๕ : ติดตาม รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ฝ่ายเลขานุการ (คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการฯ) ศบพ.

เจษฎา

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
	๒. วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Deployment) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมโรงงานอุตสาหกรรม	๒. การจัดทำรายงานผลการบริหารอัตราว่างข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕)	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานผลการบริหารอัตราว่างข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕) <u>ระดับ ๑ :</u> วิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลังและอัตราว่างของข้าราชการ <u>ระดับ ๒ :</u> จัดทำข้อมูลอัตรากำลังและอัตราว่างของข้าราชการ <u>ระดับ ๓ :</u> สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและอัตราว่างของข้าราชการ <u>ระดับ ๔ :</u> รายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและอัตราว่างของข้าราชการเสนอต่ออธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม <u>ระดับ ๕ :</u> รายงานผลการบริหารอัตราว่างข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม ให้กระทรวงอุตสาหกรรม ทราบ เพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	๓. มีระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	๓. โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๓. ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม รุ่นที่ ๒๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ <u>ระดับ ๑ :</u> แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ HiPPS <u>ระดับ ๒ :</u> ประชุมเพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และเกณฑ์ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ HiPPS <u>ระดับ ๓ :</u> ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ HiPPS <u>ระดับ ๔ :</u> ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS <u>ระดับ ๕ :</u> รายงานผลการคัดเลือกให้ผู้บริหารและสำนักงาน ก.พ.	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.
		๔. การดำเนินการขอรับการ จัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของ กรม โรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการ จัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม <u>ระดับ ๑ :</u> รวบรวม และจัดทำรายละเอียดการขอรับทุน ส่งให้ สปอ. <u>ระดับ ๒ :</u> แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ตามประกาศฯ ของ สำนักงาน ก.พ. <u>ระดับ ๓ :</u> ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อกำหนดแนวทางการคัดเลือก <u>ระดับ ๔ :</u> ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกข้าราชการที่ขอรับทุน ตามแนวทางที่กำหนด <u>ระดับ ๕ :</u> ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และแจ้งรายชื่อให้ สปอ. เพื่อส่งสำนักงาน ก.พ. ต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.

เพ็ญฟ้า

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
	๔. มีการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	๕. โครงการพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและภาวะผู้นำ หลักสูตร "การพัฒนาภาวะผู้นำ"	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๕. ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและภาวะผู้นำ หลักสูตร "การพัฒนาภาวะผู้นำ" ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดโครงการ ระดับ ๒ : ขออนุมัติโครงการ ระดับ ๓ : ประสานและจัดเตรียมงาน ระดับ ๔ : ดำเนินโครงการ ระดับ ๕ : สรุปผลการดำเนินโครงการ	๑๙,๐๐๐ (งบพัฒนาบุคลากร)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว	๖. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความถูกต้องและรวดเร็ว	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖. จำนวนกระบวนการที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อความถูกต้องและรวดเร็ว ระดับ ๑ : จำนวน ๑ กระบวนการ ระดับ ๒ : จำนวน ๒ กระบวนการ ระดับ ๓ : จำนวน ๓ กระบวนการ ระดับ ๔ : จำนวน ๔ กระบวนการ ระดับ ๕ : จำนวน ๕ กระบวนการ	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ.
	๖. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เที่ยงตรง และทันสมัย	๗. การปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๗. ร้อยละความถูกต้องของข้อมูลรายบุคคลในระบบ DPIS ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ศบพ.
	๗. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	๘. การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๘. ร้อยละความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม/สัมมนาที่ได้รับการประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรอ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวน ๑๙ โครงการ) ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.

กมลทิพย์

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
	๘. มีระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘. การให้บริการข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (เช่น การขอหนังสือรับรองเงินเดือน สำเนา ก.พ.๗ เป็นต้น)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๘. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลออนไลน์ (เช่น การขอหนังสือรับรองเงินเดือน/สำเนา ก.พ.๗ เป็นต้น) ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล ศบพ.
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๙. สามารถรักษาจิตใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ใน กรมโรงงานอุตสาหกรรม	๑๐. การได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๐. ร้อยละของการได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.
	๑๐. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการใช้บริการศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	N/a	N/a	ระดับ ๕	๑๑. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการใช้บริการศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ. / ฝ่าย เลขานุการ คณะทำงาน จัดทำแผนฯ
	๑๑. มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๑๒. การจัดการความรู้ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ระดับ ๑ : ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ใน กรอ. ระดับ ๒ : แจกเวียนทุกหน่วยงานจัดทำและดำเนินกิจกรรมตามแผน ระดับ ๓ : จัดกิจกรรมการประกวดผลงานการจัดการความรู้ใน กรอ. ระดับ ๔ : จัดกิจกรรม KM Sharing Day ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมเสนอผู้บริหารทราบ	๔๔,๑๐๐ (งบพัฒนา บุคลากร)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.

อนุมัติ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
	๑๒. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๑๓. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ระดับ ๕	๑๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ระดับ ๑ : จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน ระดับ ๒ : แจกเวียนให้แต่ละหน่วยงานจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดให้เป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละรอบการประเมิน ระดับ ๓ : จัดทำตารางคำนวณวงเงินในแต่ละหน่วยงาน และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัด ระดับ ๔ : รวบรวมรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในแต่ละหน่วยงานผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากของแต่ละรอบการประเมิน ระดับ ๕ : จำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	(รอบที่ ๑) ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ (รอบที่ ๒) ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล ศบพ.
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๓. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	๑๔. แผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/แผนปฏิบัติการฯ ในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน ระดับ ๕ : เผยแพร่แผนปฏิบัติการฯ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗	กลุ่มวินัย และระเบียบ ศบพ.
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๗ กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๙ กิจกรรม ระดับ ๕ : ครบทุกกิจกรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มวินัย และระเบียบ ศบพ.

เจตนา

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
		๑๕. แผนปฏิบัติการ ด้านป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/แผนปฏิบัติการฯ ในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน ระดับ ๕ : เผยแพร่แผนปฏิบัติการฯ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗	กลุ่มวินัย และระเบียบ ศบพ.
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๗. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๗ กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๙ กิจกรรม ระดับ ๕ : ครบทุกกิจกรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มวินัย และระเบียบ ศบพ.
๑๔. สร้างความโปร่งใส ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑๖. การกำหนดนโยบาย หรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล		ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๘. ระดับความสำเร็จของการกำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวนนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการ ระดับ ๔ : ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ. / ฝ่าย เลขานุการ คณะทำงาน จัดทำแผน ปฏิบัติการฯ
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๙. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๘ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๑๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๑๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระดับ ๕ : ครบทุกแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ. / ฝ่าย เลขานุการ คณะทำงาน จัดทำแผน ปฏิบัติการฯ

กมลพร

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
		๑๗. โครงการอบรมเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม	N/a	N/a	ระดับ ๕	๒๐. ระดับความสำเร็จของโครงการอบรมเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ระดับ ๑ : ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการจัดโครงการ ระดับ ๒ : เขียนโครงการฯ พร้อมรายละเอียดค่าใช้จ่าย ระดับ ๓ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและอนุมัติโครงการฯ ระดับ ๔ : ดำเนินการจัดกิจกรรมตามกำหนดการโครงการฯ ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่บนเว็บไซต์ กรอ.	๕๒,๖๐๐ (งบพัฒนาบุคลากร)	มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	กลุ่มวินัยและระเบียบศบพ.
		๑๘. การให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	N/a	N/a	ระดับ ๕	๒๑. ระดับความสำเร็จของการให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและขับเคลื่อนจริยธรรม ระดับ ๑ : ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการมาตรฐานทางจริยธรรมตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ระดับ ๒ : วิเคราะห์หลักเกณฑ์การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับ ๓ : กำหนดพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับ ๔ : จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ระดับ ๕ : เผยแพร่บนเว็บไซต์ กรอ.	ไม่ใช่ งบประมาณดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	กลุ่มวินัยและระเบียบศบพ.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร	๑๙. โครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๒. ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร "โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การชักซ้อมแผนฉุกเฉิน ภัยพิบัติใหม่และอพยพหนีไฟ" ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดโครงการฯ ระดับ ๒ : ขออนุมัติโครงการฯ ระดับ ๓ : ประสานและจัดเตรียมงาน ระดับ ๔ : ดำเนินโครงการฯ ระดับ ๕ : สรุปผลการดำเนินโครงการฯ	๒๗,๕๐๐ (งบพัฒนาบุคลากร)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.

เจษฎา

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗					
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๓. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร "โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การชักซ้อมแผนฉุกเฉินกรณีไฟไหม้และอพยพหนีไฟ" ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.
	๑๖. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการกรมโรงงานอุตสาหกรรม	๒๐. โครงการอาหารกลางวันสำหรับเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม	N/a	N/a	ระดับ ๕	๒๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม "โครงการอาหารกลางวัน สำหรับเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง	๒๕๐,๐๐๐ (งบ สวัสดิการ)	๑ มกราคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มช่วย อำนวยความสะดวก
	๑๗. มีโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม	๒๑. โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๕. 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	(งบ สวัสดิการ)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มช่วย อำนวยความสะดวก

น

(นายพรยศ กลั่นกรอง)
อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม
๒๕ ก.พ. ๒๕๖๘