



อธิบดี
เลขที่.....๒๑๘๘
วันที่.....๙ เม.ย. ๒๕๖๔
เวลา.....๑๗:๐๐น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนฯ โทรศัพท์ ๔๐๗

ที่ รง ๐๔๐๓/๑๑๓๗

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอย้ายระยะเวลาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จะครบกำหนดดำเนินการตามแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ขอรายงาน

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคลขอรายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวรวมทั้งสิ้น ๓๗ กิจกรรม รายละเอียดดังนี้ (เอกสารแนบ)

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| (๑) กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ | จำนวน ๓๔ กิจกรรม |
| (๒) กิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ | จำนวน ๓ กิจกรรม |

๒.๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ประสานเป็นการภายในกับกองแผนงานและสารสนเทศเพื่อหาแนวทางและเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ให้มีความต่อเนื่องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของกรม ซึ่งได้รับคำแนะนำว่า เพื่อให้แผนกลยุทธ์ฯ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกรอบแนวทางการดำเนินงานของกรมตามแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ควรขยายระยะเวลาการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ เดิม ไปจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับใหม่ ให้มีความสอดคล้องแผนปฏิบัติการของกรมเพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ฯ เดิม และเพื่อให้แผนกลยุทธ์ฯ ฉบับใหม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของกรม จึงเห็นควรขยายระยะเวลาของแผนกลยุทธ์ฯ เดิม จาก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายเลอพงษ์ แดงเนียม)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

(นายรัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

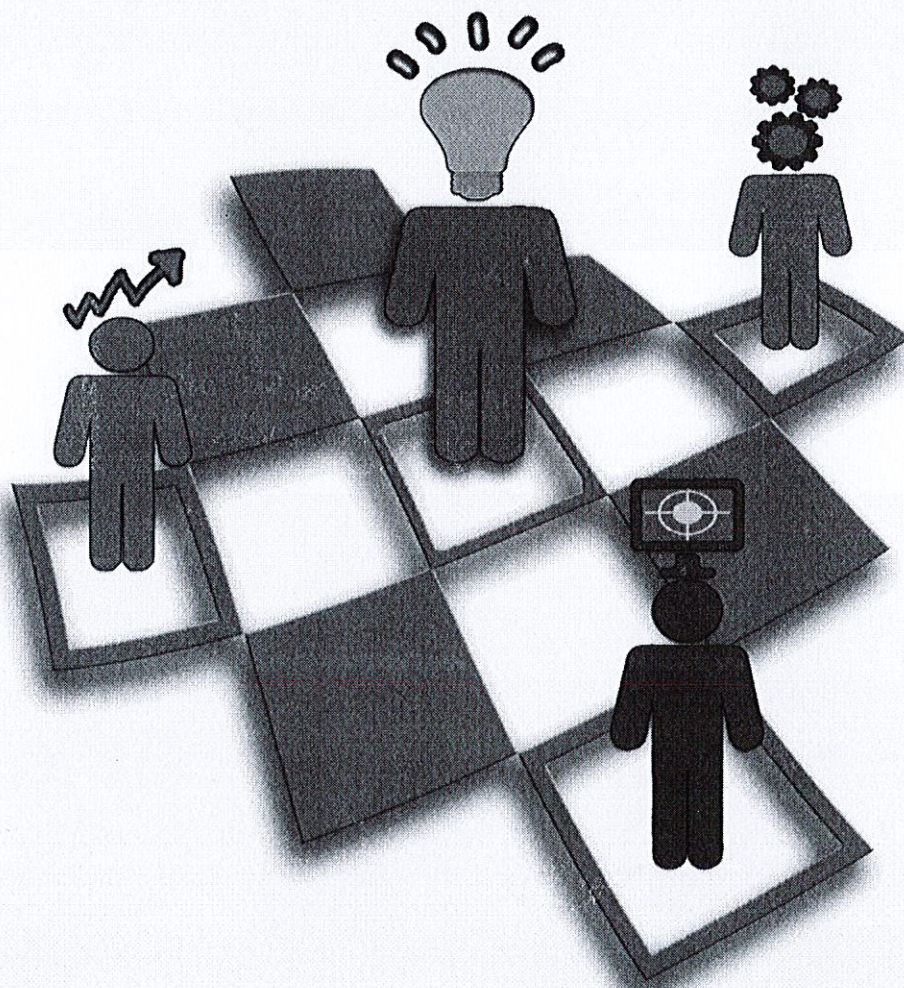
๑๖ เม.ย. ๒๕๖๔



แผนกลยุทธ์

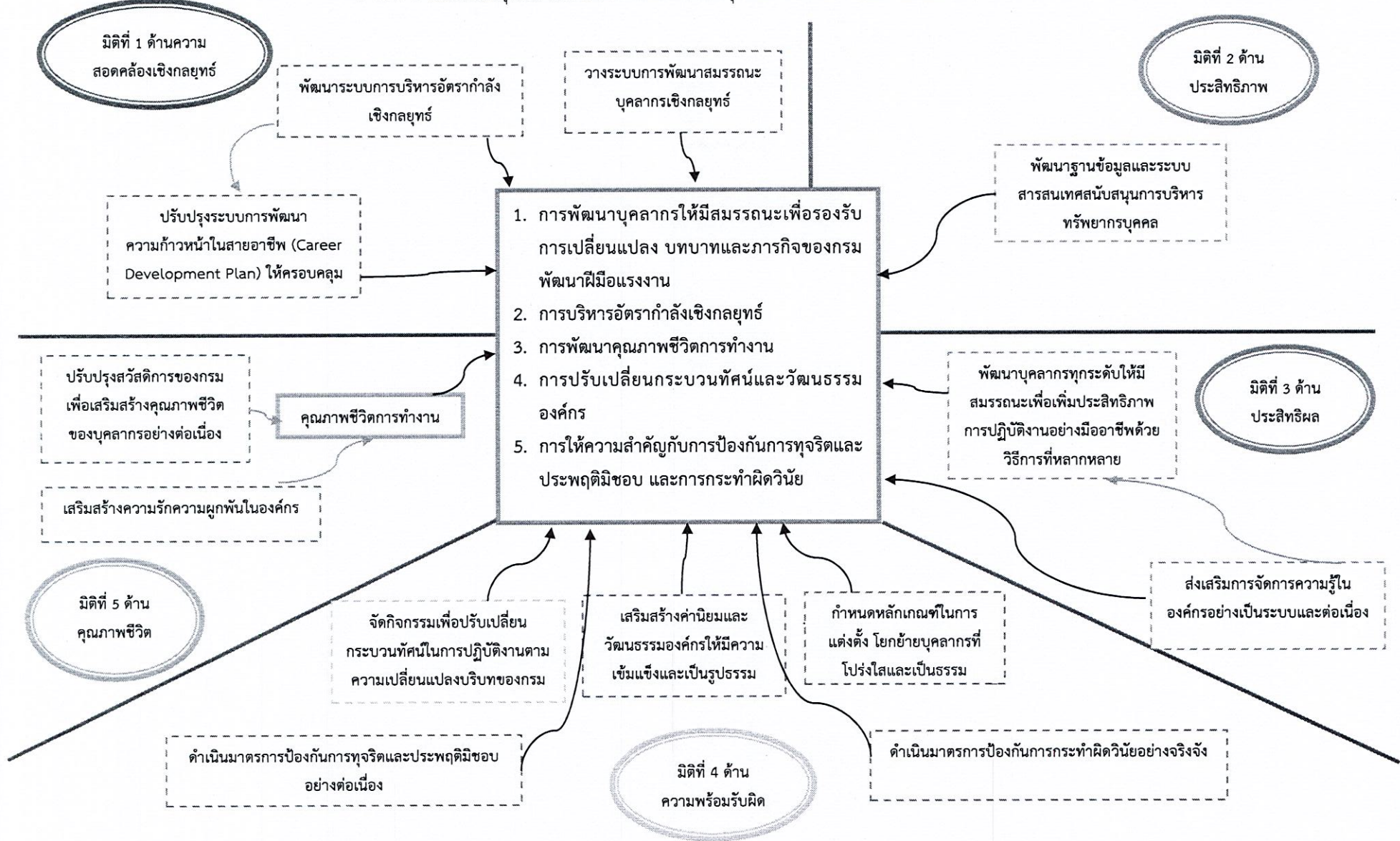
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2560 - 2564



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาพที่ 3 แผนที่กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564



ตารางที่ 3 แสดงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์									
CSF 1 วางระบบการพัฒนาศมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์	KPI 1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการพัฒนาศมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบสมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) วิเคราะห์ ทบทวนสมรรถนะของทุกตำแหน่งสายงาน 3) พัฒนากลยุทธ์สำหรับการพัฒนาศมรรถนะบุคลากร 4) ดำเนินการพัฒนาศมรรถนะและประเมินผลการพัฒนาศมรรถนะ 5) ปรับปรุงระบบ	N/A	-	-	2	4	5	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำระบบสมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● พัฒนากลยุทธ์ฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● พัฒนากลยุทธ์ฝึกอบรมตามสมรรถนะตามหน้าที่งาน สำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 	กองบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผน อัตรากำลัง - กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	สมรรถนะและพิจารณานำระบบสมรรถนะไปปรับใช้ใน การ บริหาร ทรัพยากรบุคคล								
CSF 2 พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	<p>KPI 2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนการดำเนินงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น</p> <p>2) ศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ</p> <p>3) ศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลังสายงานหลักประเภททั่วไป</p> <p>4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผน</p> <p>5) เสนอร่างแผนฯ ให้</p>	N/A	-	-	2	4	5	<ul style="list-style-type: none"> วางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<p>กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานพัฒนา ระบบงานและวางแผน อัตรากำลัง</p>

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา								
	<p>KPI 3 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน</p> <p>1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน จัดทำแผนการดำเนินงานและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น</p> <p>2) จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานสายงานประเภทวิชาการ ชุดที่ 1</p> <p>3) จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานสายงานประเภทวิชาการ ชุดที่ 2</p> <p>4) จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานสายงานประเภททั่วไป</p> <p>5) เสนอหน่วยงานที่</p>	N/A	-	-	4	5	-	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Job Description) 	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผน</p> <p>อัตรากำลัง</p>

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	เกี่ยวข้องขอทบทวนปรับปรุงและแก้ไขให้สมบูรณ์								
CSF 3 ปรับปรุงระบบการพัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุม	KPI 4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ 1 และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้ 3) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ 2 และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้ 4) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนเส้นทาง	N/A	-	1	2	3	5	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Path) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญ (Succession Plan) สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) 	กองบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง - กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ 3 และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้ 5) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชุดที่ 4 และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้								
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
CSF 4 พัฒนารฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI 5 ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล 1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) วางแผนการดำเนินงาน ดำเนินการ	N/A	-	-	2	4	5	● พัฒนารฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	<p>สำรวจความต้องการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>3) พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศตามความต้องการ</p> <p>4) ทดลองติดตั้งฐานข้อมูลประชาสัมพันธ์ให้นำไปใช้</p> <p>5) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขระบบ</p>								
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
CSF 5 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	KPI 6 ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี	N/A	-	≥75	≥80	≥85	≥90	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ พัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน 	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
								<ul style="list-style-type: none"> เตรียมความพร้อมสู่การเป็นนักบริหารระดับต้น - กลาง - สูง 	
	KPI 7 จำนวนวิธีการพัฒนาบุคลากร (นอกเหนือจากการฝึกอบรม) ที่นำมาใช้อย่างเป็นระบบ	N/A	-	≥1	≥1	≥1	≥1	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการสอนงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาเพื่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (Job Rotation Plan) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สนับสนุนการศึกษา/วิจัย/ดูงานแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง 	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง - กลุ่มงานวินัย และจริยธรรม
CSF 6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	KPI 8 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (KM) 1) แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้กรมฯ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามยุทธศาสตร์กรมฯ เพื่อวางแผนการจัดการความรู้ประจำปี 2) จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแผนการ	N/A	-	-	5	5	5	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการความรู้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 	- กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ทุกกลุ่มงาน) - สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยี การฝึก

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	<p>จัดการความรู้ประจำปี</p> <p>3) สรุปลองค์ความรู้และจัดทำเป็นเอกสารดำเนินการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม</p> <p>4) ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี</p> <p>5) ถอดบทเรียนการจัดการความรู้จากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีต่อไป และรายงานผล</p>								
	KPI 9 จำนวนนวัตกรรมในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	N/A	-	-	≥1	≥1	≥1	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ 	<p>- กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ทุกกลุ่มงาน)</p> <p>- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p>

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
CSF 7 กำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม	<p>KPI 10 ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>1) แต่งตั้งคณะกรรมการ ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โย ก ย้าย บุคลากร</p> <p>2) ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน</p> <p>3) จัดทำร่างหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โย ก ย้าย บุคลากร</p> <p>4) ประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โย ก ย้าย บุคลากร และสรุปผล</p>	N/A	-	-	3	5	-	<ul style="list-style-type: none"> ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร 	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p>

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	5) ขอความคิดเห็นหรือทำประชาพิจารณ์บุคลากรภายในกรมฯ และปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนการเสนอผู้บริหารเพื่อประกาศใช้								
CSF 8 จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลงของกรม	KPI 11 จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลงบริบทของกรม	N/A	-	-	≥1	≥1	≥1	<ul style="list-style-type: none"> เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ ฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน 	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
CSF 9 เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม	KPI 12 ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	N/A	-	-	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 	- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม - กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	<p>KPI 13 ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>1) การจัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>2) วางแผนการดำเนินงาน โดยการกำหนดกลุ่มบุคลากรเป้าหมาย และมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมในการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรประจำปี</p> <p>3) ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรประจำปี</p> <p>4) การประเมินผลการ</p>	N/A	-	-	1	3	5	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ● เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<p>- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม</p> <p>- กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม)</p>

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
	ดำเนินงานตามแผนฯ ประจำปี 5) ทบทวนการดำเนินการและปรับปรุงแก้ไขเพื่อการดำเนินงานในปีต่อไป								
CSF 10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	KPI 14 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ 1) จัดทำแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ขอความเห็นชอบแผนฯ 3) ดำเนินการตามแผนฯ 4) สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ 5) รายงานผลไปยังกระทรวงแรงงาน	N/A	-	5	5	5	5	● โครงการการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม - กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม)
CSF 11 ดำเนินมาตรการป้องกันการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่าง	KPI 15 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัย	N/A	-	-	5	5	5	● โครงการการป้องกันการกระทำผิดวินัยสำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม - กองบริหาร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
จริงจัง	1) จัดทำแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ขอความเห็นชอบแผนฯ 3) ดำเนินการตามแผนฯ 4) สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ 5) รายงานผลไปยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน							ทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม)	
มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
CSF 12 ปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	KPI 16 จำนวนสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร	N/A	-	≥1	≥1	≥1	≥1	<ul style="list-style-type: none"> ● แผนสร้างความรักความผูกพัน (ความผูกพัน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● การสร้างเสริมสวัสดิการเข้มแข็ง <ul style="list-style-type: none"> - การออมทรัพย์ - การฌาปนกิจสงเคราะห์ - การกีฬาและนันทนาการ - สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม 	- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม - สำนักงานเลขานุการกรม
CSF 13 เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	KPI 17 จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	N/A	-	≥1	≥1	≥1	≥1	<ul style="list-style-type: none"> ● การเสริมสร้างสุขภาพดีซีวีมีสุข <ul style="list-style-type: none"> - การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ - การตรวจสุขภาพประจำปี - การจัดทำคู่มือประจำหน่วยงาน 	- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม - สำนักงานเลขานุการกรม

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564		
								<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำห้องพยาบาล - การจัดให้มีพื้นที่สำหรับการพยาบาลในหน่วยงาน - การบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต Wi-Fi ให้ครอบคลุมทุกอาคาร - การจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนหรือทำกิจกรรม 	

ตารางที่ 4 แสดงตารางตัวอย่าง HR Scorecard Template ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ

วิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0 Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0	CSF1 วางระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์ CSF2 พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ CSF3 ปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ให้ครอบคลุม CSF4 พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF5 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย CSF6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง CSF7 กำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม	CSF8 จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลงบริบทของกรม CSF9 เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม CSF10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง CSF11 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง CSF12 ปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง CSF13 เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
พันธกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้ 2. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 		