

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์		ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
เป็นองค์กรหลักที่สร้างความโปร่งใสด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. บริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ๓. สรรหาและเลือกสรรอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ๖. พัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๗. นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ๘. ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๙. ยกระดับความโปร่งใสสร้างความศรัทธา ๑๐. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม							
พันธกิจ									
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล									
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖					
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม	๑. การจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๒ : ติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗) ระดับ ๓ : ติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗) ระดับ ๔ : สรุปและวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ระดับ ๕ : รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ให้ผู้บริหารทราบตามรอบเวลา	ไม่ได้ใช้ งบประมาณดำเนินการ	ฝ่ายเลขานุการ (คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการฯ) ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๒. วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Deployment) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรมโรงงานอุตสาหกรรม	๒. การจัดทำรายงานผลการบริหารอัตราว่างข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕)	N/A	N/A	ระดับ ๕	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานผลการบริหารอัตราว่างข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕) ระดับ ๑ : วิเคราะห์ ข้อมูลอัตราว่างข้าราชการและอัตราว่างของข้าราชการ ระดับ ๒ : จัดทำข้อมูลอัตราว่างข้าราชการและอัตราว่างของข้าราชการ ระดับ ๓ : สรุปและรายงานผลการวิเคราะห์อัตราว่างข้าราชการและอัตราว่างของข้าราชการ ระดับ ๔ : มีการดำเนินการตามบัญชีผู้บริหาร (ถ้ามี) ระดับ ๕ : รายงานผลการบริหารอัตราว่างข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม ให้กระทรวงอุตสาหกรรม ทราบ เพื่อนำเสนอผู้บริหารต่อไป	ไม่ได้ใช้ งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖					
	๓. มีระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	๓. โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๓. ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม รุ่นที่ ๒๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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.	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
		๔. การดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ระดับ ๑ : รวบรวม และจัดทำรายละเอียดการขอรับทุน ส่งให้ สปอ. ระดับ ๒ : ตั้งแต่งคณะกรรมการคัดเลือก ตามประกาศฯ ของ สำนักงาน ก.พ. ระดับ ๓ : ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อกำหนดแนวทางการคัดเลือก ระดับ ๔ : ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกข้าราชการที่ขอรับทุน ตามแนวทางที่กำหนด ระดับ ๕ : ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และแจ้งรายชื่อให้ สปอ. เพื่อส่งสำนักงาน ก.พ. ต่อไป	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๔. มีการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	๕. โครงการพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและภาวะผู้นำ หลักสูตร "การสนทนาเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้นำ (GreenVersation)"	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๕. ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและภาวะผู้นำ หลักสูตร "การสนทนาเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้นำ (GreenVersation)" ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดโครงการ ระดับ ๒ : ขออนุมัติโครงการ ระดับ ๓ : ประสานและจัดเตรียมงาน ระดับ ๔ : ดำเนินโครงการ ระดับ ๕ : สรุปผลการดำเนินโครงการ	๔๑,๒๐๐	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๕. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว	๖. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้องและรวดเร็ว	N/A	N/A	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	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ทุกกลุ่มงานใน ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖					
	๖. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเที่ยงตรง 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 : ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๘๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๗. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	๘. การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๘. ร้อยละความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม/สัมมนาที่ได้รับการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๘. มีระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๙. การให้บริการข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (เช่น การขอหนังสือรับรองเงินเดือน สำเนา ก.พ.๗ เป็นต้น)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๙. 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	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. สามารถรักษาจิตใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ใน กรมโรงงานอุตสาหกรรม	๑๐. การได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๐. ร้อยละของการได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ตามความต้องการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖					
	๑๐. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. การสำรวจความต้องการ/ความพึงพอใจบุคลากรที่มีต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ. / ฝ่ายเลขานุการ คณะทำงาน จัดทำแผนฯ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๑๑. มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๑๒. การจัดการความรู้ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๒. 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	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๑๒. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๑๓. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๓. ระดับความสำเร็จของผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๓. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	๑๔. แผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/แผนปฏิบัติการฯ ในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔ : ประชุมกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มวินัยและ ระเบียบ ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖					
			ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม ระดับ ๕ : ครบทุกกิจกรรม	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มวินัยและ ระเบียบ ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
		๑๕. แผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/แผนปฏิบัติการฯ ในปีที่ผ่านมา ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔ : ประชุมกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มวินัยและ ระเบียบ ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๗. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม ระดับ ๕ : ครบทุกกิจกรรม	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มวินัยและ ระเบียบ ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๑๔. สร้างความโปร่งใสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖. การกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๘. ระดับความสำเร็จของการกำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : ศึกษา/พิจารณา/ทบทวน/นโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ระดับ ๒ : กำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระดับ ๓ : จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการ ระดับ ๔ : ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการ ระดับ ๕ : เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ. / ฝ่าย เลขานุการ คณะทำงาน จัดทำแผน ปฏิบัติการฯ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖					
			N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑๙. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : เผยแพร่และประชาสัมพันธ์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ระดับ ๒ : รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗) ระดับ ๓ : รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗) ระดับ ๔ : สรุปและวิเคราะห์ประมวลผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ระดับ ๕ : รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการให้ผู้บริหารทราบ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ทุกกลุ่มงาน ใน ศบพ. / ฝ่าย เลขานุการ คณะทำงาน จัดทำแผน ปฏิบัติการฯ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๑๕. เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการทำงานและ ความผูกพันในองค์กร	๑๗. โครงการฝึกอบรมสัมมนา ด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ ดีในการทำงานและความผูกพัน ในองค์กร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐. ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงานและความผูกพันในองค์กร (โครงการฝึกอบรม เรื่องพัฒนาสุขภาพจิต พิชิตความสุข) ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดโครงการฯ ระดับ ๒ : ขออนุมัติโครงการฯ ระดับ ๓ : ประสานและจัดเตรียมงาน ระดับ ๔ : ดำเนินโครงการฯ ระดับ ๕ : สรุปผลการดำเนินโครงการฯ	๒๐,๗๐๐	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
			ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๑. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร (โครงการฝึกอบรมเรื่องพัฒนาสุขภาพจิต พิชิตความสุข) ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ศบพ.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๑๖. มีแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ด้าน สวัสดิการกรมโรงงาน อุตสาหกรรม	๑๘. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการ กรมโรงงาน อุตสาหกรรม ประจำปี อุตสาหกรรม	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๒. ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ 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	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มช่วย อำนาจการ สล.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)		ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖					
			N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๓. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ด้านสวัสดิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มช่วย อำนาจการ สล.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗
	๑๗. มีโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี กรมโรงงานอุตสาหกรรม	๑๙. โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี กรมโรงงานอุตสาหกรรม	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๔. 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	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	กลุ่มช่วย อำนาจการ สล.	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗