

**สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑**

.....

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนองต่อทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมฯ และข้าราชการสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกัน ตลอดจนเพื่อเป็นกลไกด้านความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม โดยสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วยกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ และกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำนวน ๑๓ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ๑๓ ตัวชี้วัด ซึ่งผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สรุปได้ดังนี้

**๑. มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้**

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนนที่ได้
๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลังบนพื้นฐานการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ	ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างหน่วยงาน	๓๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน
๓. ปรับปรุงและเร่งรัดกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้ทันความต้องการของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการเพื่อรองรับอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรใหม่	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมติที่ ๑ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๓ ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัด จะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๒. มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนนที่ได้
๔. บุคลากรสามารถรับรู้ และเข้าถึงข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างทั่วถึง	จำนวนครั้งของการเผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์ ในเรื่องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕ (๓๒๒ ครั้ง)	๒๐	๕ คะแนน
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕ (๕ ครั้ง)		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมติที่ ๒ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๒ ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๓. มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนนที่ได้
๖. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการ ทบ ทวน แผน พัฒนา บุคลากรกรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
๗. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

เป้าประสงค์ ...

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่าเป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๘. การสำรวจความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมที่มีต่อ การให้บริการของกองการ เจ้าหน้าที่	๓๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๓.๒๔)		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๓ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๓ ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัด จะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๔. มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่าเป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๙. กรรมมีหลักเกณฑ์ และ แนวทางในการจัดการ ข้อร้องเรียนด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาเฉลี่ยของการ ตอบสนองต่อข้อร้องเรียน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕ (๓.๓๓ วัน)	๒๐	๕ คะแนน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรกรม ที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตามโครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลฯ ไม่ประพฤติ ผิดวินัย	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๔ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัด จะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๕. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์  
๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนนที่ได้
๑๑. ดำเนินการและพัฒนาสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรม	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
๑๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสม	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม	๓๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๕)		๕ คะแนน
๑๓. สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาสัมพันธ์กระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๑	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๕ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๓ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนน ๕ คะแนน

สรุป

สรุปผลภาพรวมการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ พบว่าการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในแต่ละมิติ ซึ่งมีจำนวนตัวชี้วัดที่ต้องดำเนินการ ๑๓ ตัวชี้วัด มีจำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัด ซึ่งการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทั้งหมด ๑๓ ตัวชี้วัด และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

อย่างไรก็ตามในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กองการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับภารกิจ/ยุทธศาสตร์ของกรมฯ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

.....  
กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง  
กองการเจ้าหน้าที่