แผนปฏิบัติการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดย

คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวใน รูปแบบต่างๆโดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

ซึ่งส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนประสิทธิภาพกรทำงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงเป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บรรลุผลอย่างยั่งยืนต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ผ่านการการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. เป้าประสงค์

๒.๑ กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับภารกิจ

๒.๒ พัฒนาบุคลากรกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ความสำคัญในใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๒.๓ บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกมิติอย่างเป็นระบบ

๓. กลยุทธ์

๓.๑ การทบทวน พัฒนา และวางแผนโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานตามภาระกิจของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.๓ บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. ตัวชี้วัด

๔.๑ เชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔.๒ เชิงคุณภาพ

บุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถนำองค์ความรู้ที่จำเป็นมาปฏิบัติงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๕. กลุ่มเป้าหมาย

๕.๑ ข้าราชการ พนักงานราชการในสังกัดกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๘ คน ตามกรอบโครงสร้างและอัตรากำลัง

ที่	ตำแหน่ง	ปฏิบัติหน้าที่	อัตรากำลัง (คน)			หมายเหตุ
			กรอบกลุ่มงานกองทุน (*)	กรอบกองทุน (**)	ปฏิบัติงานจริง	
๑	ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน	ผู้บริหารกองทุน*	-	๑	๑	ข้าราชการ
๒	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุน	๑	๑	๑	ข้าราชการ
๓	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	ผู้ปฏิบัติงาน	๑	๒	๑	ข้าราชการ
๔	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	ผู้ปฏิบัติงาน	๑	๒	๑	ข้าราชการ
๕	นักวิชาการแรงงาน	ผู้ปฏิบัติงาน	๒	๒	๓***	พนักงานราชการ
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้ปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	พนักงานราชการ
		รวม	**๗**	**๑๐**	**๙**	

หมายเหตุ :

๑. (*) กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒. (**) กรอบอัตรากำลังที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ

๓. (***) อัตรากำลังช่วย ๑ อัตรา

๔. การติดตามและประเมินผลนับเฉพาะข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่านั้น

๕.๒ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕๗ คน ประกอบด้วย

๑) คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๑๘ คน

๒) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดสรรเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๑๗ คน

๓) คณะอนุกรรมการยกร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๑๓ คน

๔) คณะอนุกรรมการพิจารณาทบทวนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจำนวน ๙ คน

๖. แนวทางการดำเนินงาน

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ประชุม ศึกษาดูงาน และรับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

๖.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร และภาวะผู้นำในหลักสูตรต่าง ๆ

๖.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถศึกษาการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และนำมาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๘. งบประมาณ

ใช้งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗๖๑,๒๐๐ บาท (เจ็ดแสนหกหมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากเงินดอกผลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรา ๔๖ (๓) โดยเบิกจ่ายในลักษณะงบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รหัส ๓๐๐

๙. หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน

๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑๐.๑ สรุปประเมินผลจากการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม (รายงาน/พูดคุย)

๑๐.๒ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๐.๓ รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ

๑๐.๔ จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เช่น แบบสอบถามก่อน-หลังการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาเพื่อขอทราบผลสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรม เป็นต้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Vision
วิสัยทัศน์

บุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานบริการจัดการทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

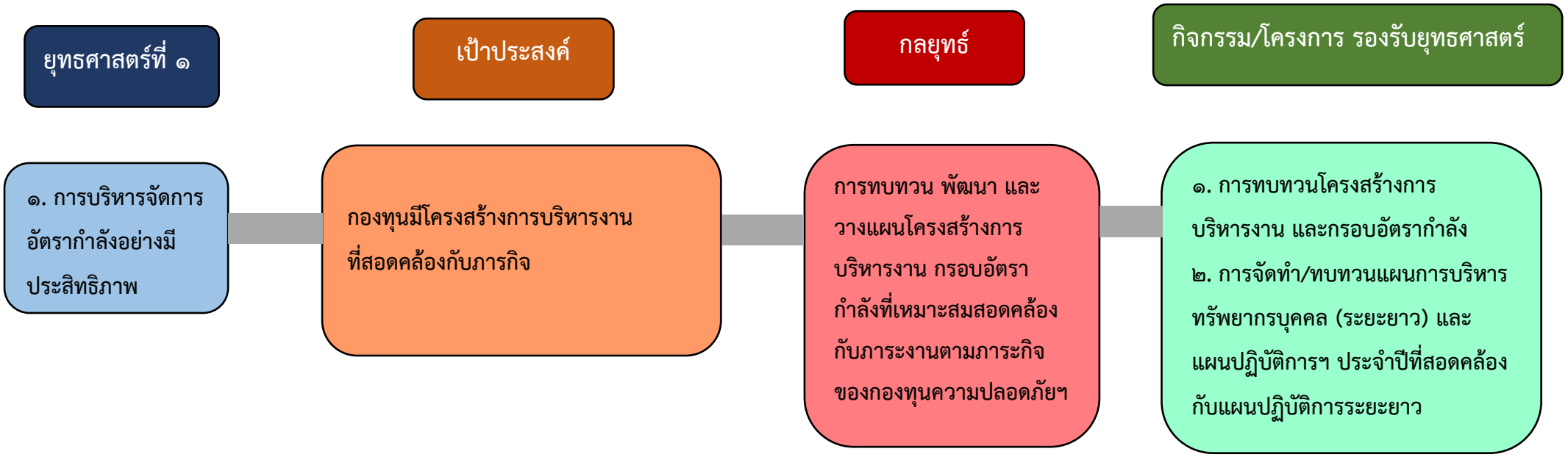
Mission
พันธกิจ

๑. บุคลากรมีองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน
๒. บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
๓. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารเงินกองทุน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

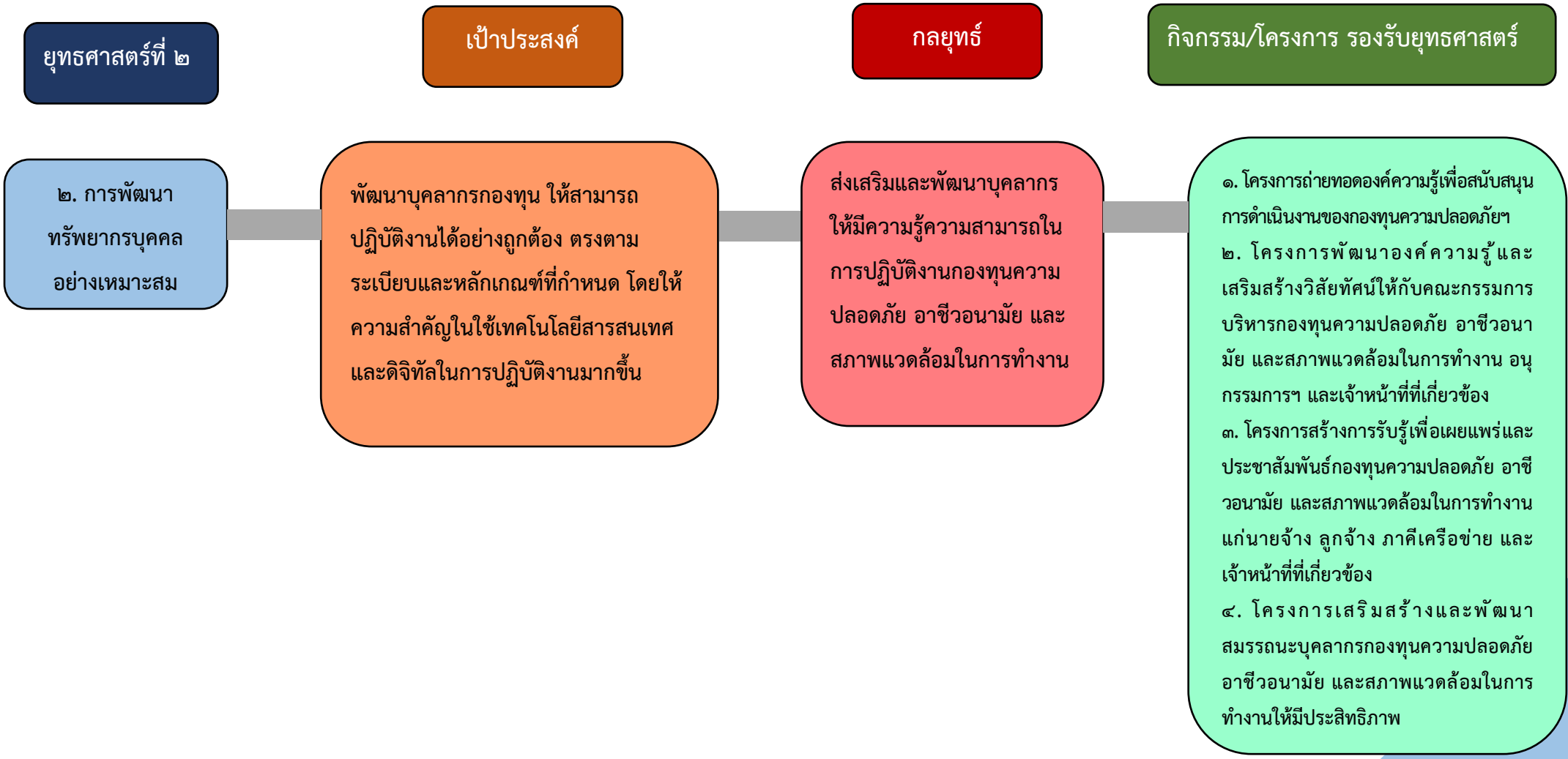
Goal
เป้าประสงค์

๑. กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับภารกิจ
๒. พัฒนาบุคลากรกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ความสำคัญในใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๓. บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกมิติอย่างเป็นระบบ

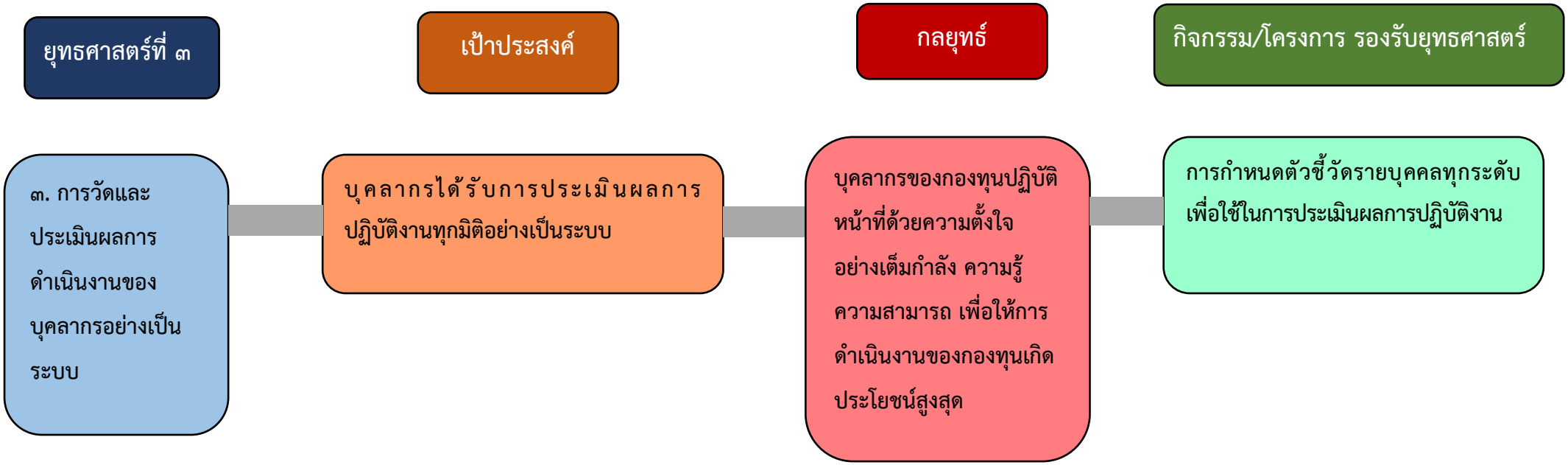
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับภารกิจ

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง	๑.ศึกษา ทบทวน ความจำเป็นของภารกิจงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุน ๒. ทุนหมุนเวียน ทบทวน โครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน ๓. เสนอผลการทบทวนต่อคณะอนุกรรมการทบทวนตัวชี้วัดฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. เสนอผลการทบทวนต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบ ๕. เสนอกระทรวงการคลังเพื่อให้ความเห็นชอบ	ธ.ค. - ก.พ. ๖๗ มี.ค. - พ.ค. ๖๗ มิ.ย. - ก.ค. ๖๗ ส.ค. - ก.ย. ๖๗ ก.ย. ๖๗	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลังของกองทุนความปลอดภัยฯ ในแต่ละขั้นตอน **<u>ค่าเกณฑ์วัด</u>** ขั้นตอน ๑ ขั้นตอน ๒ ขั้นตอน ๓ ขั้นตอน ๔ ขั้นตอน ๕ **<u>ตัวชี้วัดตาม(Lagging Indicataor)</u>** ร้อยละของความ สำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหาร งาน และกรอบอัตรา กำลังของกองทุนความปลอดภัยฯ ในแต่ละขั้นตอน	ขั้นตอน ๑-๒ **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** สามารถดำเนินการได้มากกว่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑๗,๐๐๐	ฝ่ายยุทธศาสตร์และนโยบาย

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว	๑. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒. จัดทำ/ทบทวนแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๓. เสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ต่อคณะอนุกรรมการทบทวนตัวชี้วัดฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. เสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๕. สื่อสารให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	ม.ค. - มี.ค. ๖๗ เม.ย. - มิ.ย. ๖๗ ก.ค. ๖๗ ส.ค. ๖๗ ก.ย. ๖๗	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี ครบ ๕ ขั้นตอน **<u>ค่าเกณฑ์วัด</u>** ระดับ ๑ ขั้นตอน ๑ ระดับ ๒ ขั้นตอน ๑ - ๒ ระดับ ๓ ขั้นตอน ๑ - ๓ ระดับ ๔ ขั้นตอน ๑ - ๔ ระดับ ๕ ขั้นตอน ๑ - ๕ **<u>ตัวชี้วัดตาม(Lagging Indicataor)</u>** ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	ระดับ ๕ **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** กองทุนฯ มีความพร้อม ที่จะนำแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในปีบัญชี ไปใช้ ในการวางแผนการดำเนินงาน และถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคลในปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ร้อยละ ๑๐๐ **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** กองทุนฯ สามารถดำเนินการตามแผนงานได้ตามกำหนด	-	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม

เป้าประสงค์ : พัฒนาบุคลากรกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ความสำคัญในใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัยฯ	๑) กำหนดหัวข้อความรู้ที่สำคัญ ๒) จัดเก็บและรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ๓) ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนความปลอดภัยฯ ๔) ติดตามและประเมินผล	พ.ย. - ธ.ค. ๖๖ ม.ค. - มี.ค. ๖๗ ก.พ. - ส.ค. ๖๗ ก.ย. ๖๗	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** บุคลากรได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ **<u>ค่าเกณฑ์วัด</u>** ระดับ ๕ = ๒ ครั้ง **<u>ตัวชี้วัดตาม(Lagging Indicataor)</u>** ร้อยละบุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	จำนวน ๒ ครั้ง **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** จำนวนครั้งในการถ่ายทอดองค์ความรู้มากกว่าที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** มากกว่าร้อยละ ๘๕	-	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ
๒. โครงการพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะ กรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพ แวดล้อมในการทำงาน อนุกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑) จัดทำรายละเอียดโครงการ ประมาณการค่าใช้จ่าย เพื่อประกอบการขออนุมัติโครงการ ๒) ประสานวิทยากร/สถานที่ ๓) ขออนุมัติโครงการ ๔) มีหนังสือเชิญคกก. คอก.และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๕) ดำเนินการจัดโครงการ/ประเมินผล ๖) ขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่าย	ต.ค. - พ.ย. ๖๖ ธ.ค. ๖๖ ม.ค. ๖๖ ก.พ. - มี.ค. ๖๗ เม.ย. -พ.ค. ๖๗ มิ.ย. ๖๗	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** มีการจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับกรรมการ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด	จำนวน ๑ ครั้ง **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** จัดทำโครงการได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด	๕๒๒,๐๐๐	ฝ่ายยุทธศาสตร์และนโยบาย

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๗) สรุปผลโครงการ	ก.ค. ๖๗	**ค่าเกณฑ์วัด** ระดับ ๕ = ร้อยละ ๘๐ **ตัวชี้วัดตาม(Lagging Indicataor)** ร้อยละความพึงพอใจของกรรมการอนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๐ **เป้าหมายท้าทาย** มากกว่าร้อยละ ๘๕		
๓. โครงการสร้างการรับรู้เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ภาคีเครือข่าย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑) จัดทำรายละเอียดโครงการ ประมาณการค่าใช้จ่าย เพื่อประกอบการขออนุมัติโครงการ ๒) ประสานวิทยากร/สถานที่ ๓) ขออนุมัติโครงการ ๔) มีหนังสือเชิญสถานประกอบกิจการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๕) ดำเนินการจัดโครงการ/ประเมินผล/ ๖) ขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่าย ๗) สรุปผลโครงการ	ต.ค. - พ.ย. ๖๖ ธ.ค. ๖๖ ก.พ. ๖๗ มี.ค. ๖๗ เม.ย. -พ.ค. ๖๗ มิ.ย. ๖๗ ก.ค. ๖๗	**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** มีการจัดทำโครงการสร้างการรับรู้เพื่อเผยแพร่และประชา สัมพันธ์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ภาคีเครือข่าย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด **ค่าเกณฑ์วัด** ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐ **ตัวชี้วัดตาม(Lagging Indicataor)** ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้จากกองทุนฯ	จำนวน ๑ ครั้ง **เป้าหมายท้าทาย** จัดทำโครงการได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ **เป้าหมายท้าทาย** ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๒๐๐,๐๐๐	ฝ่ายยุทธศาสตร์และนโยบาย

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๑) สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ๒) สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๓) พิจารณาบุคคลเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ๔) ดำเนินการฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ๕) รายงานผลการดำเนินงาน	พ.ย. - ม.ค. ๖๗ ก.พ. – มี.ค. ๖๗ เม.ย. ๖๗ พ.ค. - ส.ค. ๖๗ ก.ย. ๖๗	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** เจ้าหน้าที่บุคลากรได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการดำเนินงานอย่างเหมาะสม **<u>ค่าเกณฑ์วัด</u>** ระดับ ๑ = สำรวจความต้องการการฝึกอบรม ระดับ ๒ = สรรหาหลักสูตรการฝึกอบรม ระดับ ๓ = พิจารณาบุคคลเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ระดับ ๔ = ดำเนินการฝึกอบรม ระดับ ๕ = รายงานผลการดำเนินงาน **<u>ตัวชี้วัดตาม(Lagging Indicataor)</u>** บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	จำนวน ๗ คน **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** บุคลากรได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการดำเนิน งานไม่น้อยกว่า ๒ เรื่องต่อปีงบประมาณ ร้อยละ ๘๕ **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** มากกว่าร้อยละ ๘๕	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกมิติอย่างเป็นระบบ

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลทุกระดับเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๒) จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๓) ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้ ๔) ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน	ม.ค. , เม.ย. ๖๗ ก.พ. , พ.ค. ๖๗ มี.ค. , ก.ย. ๖๗ เม.ย. , ต.ค. ๖๗	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** บุคลากรของกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง **<u>ค่าเกณฑ์วัด</u>** มีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรกองทุน **<u>ตัวชี้วัดตาม(Lagging Indicataor)</u>** บุคลากรมีผลการประเมินในระดับดีมากขึ้นไปไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๒ ครั้ง **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** ผลการปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** มากกว่าร้อยละ ๘๕	-	เจ้าหน้าที่กองทุน

ที่ปรึกษา

๑.	นายนิยม	สองแก้ว	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒.	นายสมพจน์	กวางแก้ว	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๓.	นายศักดิ์ศิลป์	ตุลาธร	ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน ผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะผู้จัดทำ

๑.	นายอารียวรรธน์	นามศรีชาติ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒.	นางดวงหทัย	สังข์แป้น	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๓.	นางสาวศิรินรัตน์	ฉลอม	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๔.	นางสาวสุมาลี	บึงอ้อ	นักวิชาการแรงงาน
๕.	นางสาวบุศรา	วรรณวิศาล	นักวิชาการแรงงาน
๖.	นายสาธิต	ทองมี	นักวิชาการแรงงาน
๗.	นางสาวภรณ์ทิพย์	ยิ้มดี	นักวิชาการเงินและบัญชี
๘.	นางสาวแก้วกมล	วงษ์ทัต	นักวิชาการเงินและบัญชี
๙.	นายจิรภัทร	พงศ์พัชราพันธุ์	เจ้าหน้าที่ธุรการและบันทึกข้อมูล