ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๓๙๔๐
วันที่ - ๗ ต.ค. ๒๕๖๓
๑๕.๓๓ น.

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๓
เลขที่รับ ๒๒๖๔
วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๗.๐๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๐๕๔ **วันที่** ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๔๓๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒

๒. ข้อรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ติดตามและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๑๒ เดือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔) มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success factors-CSFs) ตัวชี้วัด (KPIs) และหน่วยงานที่รับผิดชอบไว้ในแผนปฏิบัติการดังกล่าว เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดตามเอกสาร ๑

๒.๒ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแนวทาง HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๑๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด (KPIs) ๑๕ ตัวชี้วัด รายละเอียดตามเอกสาร ๒ โดยมีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๒.๒.๑ มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม

๑.๑) KPI1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ค่าเป้าหมายที่กำหนดระดับ ๕ ประกาศใช้ และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี...

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งได้ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนและกำหนดติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุก ๖ เดือน

๒) CSF2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย

KPI2 จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุม ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ สายงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานอยู่ระหว่างการจัดทำโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (ตำแหน่งแรงงานจังหวัด)

๒.๒.๒ <u>มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้

๑.๑) KPI4 จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.รง. ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ สื่อการเรียนรู้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีจำนวน ๔ สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” ๒) YouTube ๓) Facebook Fanpage และ ๔) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล (https://hrm.mol.go.th/)

๑.๒) KPI5 จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒๕๐ ครั้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๖๔๕ ครั้ง ดังนี้ ๑) กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” จำนวน ๒๙๑ ครั้ง ๒) YouTube จำนวน ๒๖ ครั้ง ๓) Facebook Fanpage จำนวน ๑๖๒ ครั้ง และ ๔) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล (https://hrm.mol.go.th/) จำนวน ๑๖๖ ครั้ง

๒) CSF5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

KPI6 จำนวนของบุคลากรที่เข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗๒๐ คน หน่วยงานที่รับผิดชอบทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีจำนวนของบุคลากรที่เข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล (https://hrm.mol.go.th/) จำนวน ๖,๕๔๖ คน

๒.๒.๓ <u>มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๑.๑) KPI7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักตรวจและประเมินผลและกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๖ จากกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จัดอบรมข้าราชการใหม่ รุ่นที่ ๒๕ - ๒๖ จำนวน ๑๘๑ คน

อบรม...

อบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๒ จำนวน ๔๐ คน อบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๗ จำนวน ๑ คน อบรมหลักสูตรพัฒนาการสื่อสารยุคดิจิทัล รุ่นที่ ๗ จำนวน ๑ คน อบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ ๑๒ จำนวน ๑ คน อบรมหลักสูตรเทคนิคการนำเสนอนโยบายภาครัฐสู่ประชาชนในยุคดิจิทัล จำนวน ๑ คน อบรมนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ ๙๑ – ๙๒ จำนวน ๑๐ คน อบรมการใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) จำนวน ๒ คน อบรมหลักสูตรการสอนงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง หัวข้อ Performance Coaching จำนวน ๒ คน และอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาแรงงาน รุ่นที่ ๔ จำนวน ๔ คน สำหรับสำนักตรวจและประเมินผล จัดกิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แทนโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ จำนวน ๓ คน ระหว่างเดือนมิถุนายน - เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๒) KPI8 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย เช่น สอนงาน พี่เลี้ยง เรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากการฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายสูง ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ รูปแบบ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีจำนวน ๗ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการองค์ความรู้ประจำหน่วยงาน จำนวน ๔ ครั้ง ๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานผ่านระบบ Video Conference จำนวน ๓ ครั้ง ๓) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเล่าเรื่อง Story Telling จำนวน ๓ ครั้ง ๔) จัดกิจกรรมตอบคำถามความรู้ ในกลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” ๕) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” ๖) จัดทำวิดีโอและเอกสารเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ และ ๗) เผยแพร่ความรู้ทั่วไปและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้ทาง Facebook Fanpage

๒) CSF7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ

KPI9 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ องค์ความรู้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๓ องค์ความรู้ ได้แก่ ๑) การจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ทุกระดับ ๒) การศึกษาวิจัยและการจัดการข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ และ ๓) สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

๒.๒.๔ <u>มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๔ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๕ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ

KPI10 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้จัดโครงการวันสำคัญทางศาสนาในโอกาสวันมาฆบูชา (๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) วันวิสาขบูชา (๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓) วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา (๕ – ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓) โดยได้จัดกิจกรรม จำนวน ๓ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ ๒) กิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และ ๓) กิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์

๒) CSF9...

๒) CSF9 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง

KPI11 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓๐๐ คน หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีบุคลากรที่ได้รับความรู้และเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด รวมทั้งสิ้น ๔๙๕ คน โดยผ่านช่องทาง Facebook "KMMOL" จำนวน ๑๖๐ คน และกลุ่มไลน์ "KM สป.รง." จำนวน ๒๘๙ คน การปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๖ คน และการบรรยายเล่าเรื่อง Story Telling ครั้งที่ ๓ เรื่อง "เรื่องเล่า ชาววินัย" จำนวน ๓๐ คน

๓) CSF10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๑) KPI12 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓๕ คน หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานเป็นการบูรณาการร่วมกับ KPI13 ซึ่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้ปรับรูปแบบการดำเนินงานเป็นการประชุมคณะกรรมการและจัดกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๔ กิจกรรม โดยมีบุคลากรเข้าร่วม รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๐๐ คน ประกอบด้วย ๑) การประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒๔ คน เพื่อพิจารณาทบทวน (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ และพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒) เข้าร่วมกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) และร่วมแสดงพลังสร้างเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒๕ คน ๓) จัดโครงการแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ระหว่างวันที่ ๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๐ คน และ ๔) เข้าร่วมกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชัน ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน

๓.๒) KPI13 จำนวนครั้งในการอบรมหรือส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ ครั้ง ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานเป็นการบูรณาการร่วมกับ KPI12 ซึ่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้ปรับรูปแบบการดำเนินงานเป็นการประชุมคณะกรรมการและจัดกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๔ ครั้ง ประกอบด้วย ๑) การประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ๒) เข้าร่วมกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) และร่วมแสดงพลังสร้างเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๓) จัดโครงการแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ระหว่างวันที่ ๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ และ ๔) เข้าร่วมกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชัน ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

๔) CSF11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

KPI14 จำนวนกระบวนงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ กระบวนงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีจำนวนกระบวนงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒ กระบวนงาน ประกอบด้วย ๑) กระบวนงานการส่งคืน

ใช้เงินยืม...

ใช้เงินยืมราชการเกินกำหนดในสัญญายืมเงิน และ ๒) กระบวนงานการยืมเงินราชการเพื่อเดินทางไปราชการในช่วงคาบเกี่ยวปีงบประมาณ

๒.๒.๕ มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

KPI15 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการ รวม ๑๓ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน ๕) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๖) โครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน ๗) โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม ๘) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๙) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๑๐) โครงการห้องปฐมพยาบาล ๑๑) ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ ๑๒) โครงการห้องละหมาด และ ๑๓) โครงการกระทรวงแรงงานน่าอยู่มุ่งสู่สุขภาวะ

๒) CSF13 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง

KPI16 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒.๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๖ ทั้งนี้ ภายหลังจากรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบเรียบร้อยแล้ว กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลดังกล่าวไปจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เพื่อพิจารณา รายงานการวิจัย ITA
เสนอรายงานผลดังนี้
ทราบ

(นางสาวมิตา วายนต์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
- ๘ ต.ค. ๒๕๖๓

(นางสาวอำพันธ์ ธุววิทย์)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
- ๗ ต.ค. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(รอบ ๑๒ เดือน)

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี (โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ๓. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี ๔. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ ๕. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ดำเนินการตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี -	
หลักฐานอ้างอิง : ๑.- ๒. การขออนุมัติโครงการ และดำเนินการจัดประชุม ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๗๖ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ ๓. – ๔ จัดทำร่างแผนและเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนฯ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๖๗๙ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ๕. ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนฯ ตามหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๐๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ และ ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๘๒๐ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ๒. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ ๓. ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ โดยผ่านแบบสำรวจและรับฟังความคิดเห็น ๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างแผน เมื่อวันที่ ๒๕-๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมเทียน อัชกุล ชั้น ๑๐ กรมการจัดหางาน ๕. จัดทำแผนและนำเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบ ๖. เผยแพร่แผนให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานกระทรวงแรงงานทราบ	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : อยู่ระหว่างจัดทำ(ร่าง)แผน	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี -	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๔๓/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ๒. ขออนุมัติโครงการ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๓๐ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒ ๔. ขออนุมัติจัดประชุมเพื่อจัดทำร่างแผน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๐๒๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒ ๕. ขอความเห็นชอบแผน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๒๕๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ๖. เผยแพร่แผน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว๓๙๑ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว๑๒๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน :
๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ
๒. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ปีละ ๒ ครั้ง
๓. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก ๖ เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ
๔. สรุปรายงานเสนอผู้บริหารทราบ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐ = \frac{๑๗}{๑๘} \times ๑๐๐ = ๙๔.๔๔$$

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :
๑. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
๒. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :
๑. ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนฯ
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :
- ไม่มี -

หลักฐานอ้างอิง :
การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๘๓๖ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๑๖ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒

การจัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (รอบที่ ๒) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ **รอบเมษายน – เดือนกันยายน ๒๕๖๒**	
ตัวชี้วัด	KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** CSF ๔ สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	
ผลการดำเนินงาน : - อยู่ระหว่างการจัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจะขอทบทวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : จัดทำ ร่าง แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : มีรูปแบบจากส่วนราชการอื่นให้ศึกษาเป็นแนวทางการจัดทำ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : -	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๗ : ร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๕ : จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผลการดำเนินงาน :

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้มีการประสานงานหน่วยงานในสังกัด สป.รง. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการ มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรฯ

๓. ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาดังกล่าว (รอบ ๖ เดือน) ผลสำเร็จของการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ (สูตรการคำนวณ : จำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๔ โครงการ x ๑๐๐ หารด้วย จำนวนโครงการทั้งสิ้น ๑๕ โครงการ)

๔. สำหรับผลการดำเนินการ (รอบ ๑๒ เดือน) อยู่ระหว่างดำนินการติดตาม/รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาดังกล่าว

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ประสานหน่วยงานในสังกัด สป.รง. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการฯ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. นำข้อมูลกิจกรรม/โครงการฯ ที่รวบรวม มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปี ๒๕๖๒

๓. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (รอบ ๖ เดือน)

๔. สำหรับผลการดำเนินงาน (รอบ ๑๒ เดือน) อยู่ระหว่างการดำเนินการติดตาม/รวบรวมผลการดำเนินงานฯ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ และการรายงานผลฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน : การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทำให้ช่วงเปลี่ยนผ่านในการรายงานผลเกิดความล่าช้า

หลักฐานอ้างอิง :

๑. แผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ (รอบ ๑๒ เดือน)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัดที่ ๘	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

มิติที่ ๒ : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF ที่ ๖) : ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัดที่ (KPI ที่ ๘) : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

ผลการดำเนินงาน :

๑. การแต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ

๒. จัดประชุมคณะทำงาน /กรรมการ

๓. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์

๔. เสนอผลการประชุมต่อผู้บริหารหรือ อ.ก.พ.สป

๕. ประกาศใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติ

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ขออนุมัติจัดประชุมหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อหารือการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน ในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยเชิญวิทยากรจากสำนักงาน กพ. ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวโดยตรง

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดประชุมหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วย เพื่อหารือเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เสนอ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวง เพื่อพิจารณากำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ ที่ประชุมมีมติให้ประสานกองการเจ้าหน้าที่ของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อหารือแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๔. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดประชุมหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วย เพื่อหารือเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน ในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒

๕. อ.ก.พ.กระทรวงแรงงาน ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณากำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน

๖. กระทรวงแรงงานมีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/๓๐๑ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาลงนามในประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒

๗. กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๓๕๕ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ แจ้งเวียนประกาศ อ.กพ. กระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ให้กรม/สำนักงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงานทราบและถือปฏิบัติ

๘. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๓๗๔ - ๓๗๕ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒๒ แจ้งเวียนประกาศฯ ให้จังหวัดทุกจังหวัด และหน่วยงานในสังกัด เพื่อแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -ไม่มี-

หลักฐานอ้างอิง :

๑. สำเนาหนังสือที่ รง๐๒๑๑.๒/๔๔๖๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เสนอขออนุมัติจัดประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. สำเนาหนังสือที่ รง๐๒๐๔.๒/๔๒๖๐ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ เสนอขออนุมัติจัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

๓. รายงานการประชุม อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ และรายงานการประชุม อ.ก.พ.กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๔. ประกาศ อ.ก.พ.กระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ และหนังสือแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑**รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI๙ จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง
มิติที่ ๒ **ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF๖** ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	
ผลการดำเนินงาน : รอบที่ ๒ เดือนเมษายน ๒๕๖๒ – เดือนกันยายน ๒๕๖๒ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ไม่พบว่าส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	
ปัจจัยสนันสนุนต่อการดำเนินงาน : การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -ไม่มี-	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	☐ รอบ..๑๒...เดือน

ตัวชี้วัด	KPI ...๑๑. : จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...๘.... : ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

ผลการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทีมงานจัดทำองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. KM Team จำนวน ๖ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เรื่อง การจัดการองค์ความรู้เพื่อขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๐ คน

ครั้งที่ ๒ เรื่อง BIG DATA ของมันต้องมาเทคโนโลยีที่ต้องมี ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๐ คน

ครั้งที่ ๓ เรื่อง รูปแบบและมุมมองการเขียนผลงานทางวิชาการ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๗๑ คน

ครั้งที่ ๔ เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๐ คน

ครั้งที่ ๕ เรื่อง วินัยเป็นมิตร ชีวิตเป็นสุข ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๓ คน

ครั้งที่ ๖ เรื่อง พิธีการทูต การเข้าเยี่ยมคารวะและหารือข้อราชการ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๑ คน

๒. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๖ คน

ครั้งที่ ๒ เรื่อง กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน

ครั้งที่ ๓ เรื่อง การสร้างการรับรู้ภารกิจและนโยบายของกระทรวง (IO) ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๘ คน

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๓ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เรื่อง ประสบการณ์การทำงานทูตแรงงานในต่างแดน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๘ คน

ครั้งที่ ๒ เรื่อง ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานแรงงานจังหวัด ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๘ คน

ครั้งที่ ๓ เรื่อง เข้าใจจัดซื้อ...ไม่ผิดจัดจ้าง ผู้เข้าร่วมจำนวน ๖๑ คน

๔. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice)

ผู้เข้าร่วม ๔๕ คน ภาคเอกชน : บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี

ภาครัฐ : สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย

ภาคประชาชน :วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรปลอดภัยบ้านไร่ชมภู จังหวัดหนองคาย

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ทำหนังสือเสนอปรง.ขออนุมัติจัดประชุม/ฝึกอบรม/กิจกรรมฯ

๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้

๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม

๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ

๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล

๖. รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ / วิธีการพัฒนาบุคลากร
ที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง.
อุปสรรคในการดำเนินงาน : การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ / การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย
หลักฐานอ้างอิง :
๑. หนังสืออนุมัติโครงการฯ ๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม
๓. องค์ความรู้ที่เผยแพร่ ๔. ภาพกิจกรรม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐รอบ ๖ เดือน ☑รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ **ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน**

มิติที่ ๒ : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF ที่ ๙) : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ (KPI ที่ ๑๓) : ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

ผลการดำเนินงาน :

๑.จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วนพร้อมใช้งาน

๒.ดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

๓.บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๔.ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ผลการดำเนินงาน :

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{(จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล – จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บันทึกข้อผิดพลาด) x ๑๐๐}}{\text{จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล}}$$

$$\frac{(๙๒๒-๑) \times ๑๐๐}{๙๒๒} = ๙๙.๘๙๐\ \%$$

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑.บันทึกข้อมูลบุคลากรทุกประเภทในระบบ DPIS ตามหมวดข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วน ได้แก่ หมวดข้อมูลบุคคล ประวัติการดำตำแหน่ง เงินเดือน วุฒิการศึกษา การอบรม เครื่องราชฯ วินัย เป็นต้น

๒.กำหนดสิทธิให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เข้าถึงฐานข้อมูลระบบ DPIS เพื่อตรวจสอบข้อมูลตนเอง

๓.จัดทำเอกสารคู่มือการใช้งานระบบ DPIS เผยแพร่ในระบบ Intranet ของ สป.

๔.กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้แล้วเสร็จนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการขอแก้ไขข้อมูล

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการนำโปรแกรมระบบ DPIS ใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒.การให้ความร่วมมือของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการนำระบบ DPIS ไปใช้อย่างจริงจัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ที่ทำให้ข้อมูลมีความทันสมัย

๓.ความร่วมมือในการเข้าตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน

๔.ได้รับการสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑.เครือข่ายสารสนเทศ (network) ภายในหน่วยงานบางเวลาไม่สารมารถเข้าระบบ DPIS ทำให้การบันทึกข้อมูล/การเรียกดูข้อมูลออกรายงาน ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว

๒.ระบบ DPIS มีการปรับเปลี่ยนเวอร์ชั่นบ่อย ทำให้เกิดผลกระทบต่อข้อมูลประวัติบุคคล เช่น ทำให้รูปถ่ายในประวัติส่วนบุคคลหาย เป็นต้น

หลักฐานอ้างอิง :

๑.หนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว๓๕ ลว ๑๔ ก.พ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว๒๔๕ ลว ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๒ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS

๒.หลักฐานการแจ้งขอแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลที่บันทึกผิดพลาด (ไม่นับการขอเพิ่มหรือแก้ไขจากการเปลี่ยนแปลงของบุคคล เช่น การเปลี่ยนชื่อ-สกุล การเปลี่ยนแปลงที่อยู่ เป็นต้น)

๓.คู่มือการใช้ระบบ DPIS ด้วยตนเอง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	☐ **รอบ..๑๒..เดือน**
ตัวชี้วัด	**KPI ๑๔ :** จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์
มิติที่...๓... : ...ด้านประสิทธิผลชองการบริหารทรัพยากรบุคคล..... ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๐: จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	
ผลการดำเนินงาน : มีองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ตามแผนได้แก่ ๑. กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ๒. การสร้างการรับรู้ภารกิจและนโยบายของกระทรวง (IO) ๓. การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสป. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดย CKO , คณะทำงานการจัดการความรู้ของสป. และ KM Team สป. (เพื่อพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน) ๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ สป. ปี ๒๕๖๒ ๓. ทำหนังสือเสนอผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO) ให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ และเสนอผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO) อนุมัติแผนการจัดการความรู้	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : องค์ความรู้ที่นำมาพิจารณาคัดเลือกมีน้อย	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. องค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย
มิติที่ ๔ **ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF๑๑** เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	
ผลการดำเนินงาน : ๑. การบรรยายให้ความรู้ โดยวิทยากรผู้มีความรู้จากกลุ่มงานวินัย ๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยนำกรณีตัวอย่างมาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัย	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : บรรยายให้ความรู้ โดยวิทยากรผู้มีความรู้จากกลุ่มงานวินัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยนำกรณีตัวอย่างมาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ปัจจัยสนันสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร - บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและตระหนักถึงโทษของการกระทำผิดวินัย	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -ไม่มี-	
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือเชิญเป็นวิทยากร จำนวน ๒ ชุด	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI ๑๖ : จำนวนหลักสูตรที่จัดขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๒ : ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม

ผลการดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม ผ่านโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ โดยได้สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว มีข้าราชการใหม่ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑ รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ ๒๓ : อบรมข้าราชการใหม่ จำนวน ๘๗ คน ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๒ ก.ค. ๒๕๖๒
ณ ค่ายฝึกการรบพิเศษปากช่อง กองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ จ.นครราชสีมา
และโรงแรม เอเชีย แอร์พอร์ท จ.ปทุมธานี

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขอนุมัติโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน
๒. ดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา
๓. ติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

หลักฐานอ้างอิง :

๑. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน
๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย
มิติที่ .....๔..... **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF** .....๑๓.....	

ผลการดำเนินงาน :

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน (ศปท.รง.) ได้รับอนุมัติจากปลัดกระทรวงแรงงานให้ดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนงานบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๓ โครงการย่อย ภายในวงเงิน ๓,๗๖๔,๘๐๐ บาท ดังนี้

๑. โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) เป้าหมาย ๒๐๐ คน วงเงินงบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างวินัย ความรู้ด้านกฎหมาย และสร้างความเข้าใจระเบียบ พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน และเพื่อให้การดำเนินการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต โดยดำเนินการจัดอบรมข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ความรู้ในการเสริมสร้างคุณธรรมในภาครัฐ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตรวมทั้งมีการระดมความคิดเห็น โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินภารกิจของทุกกรม และนำเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อสร้างความโปร่งใสให้กับกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน และโรงแรมเดอะ รีเจ้นท์ ชะอำ บีช รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี ผู้ผ่านการอบรมจำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๗.๕๐

จากผลการดำเนินการดังกล่าว ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกระทรวงแรงงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส มีวินัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทุจริต และช่วยป้องกันการทุจริต เพื่อพัฒนาและเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงานให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน

๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชั่น (CPI) ของประเทศ เป้าหมาย ๑๐๐ คน วงเงินงบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและวิเคราะห์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน โดยได้ดำเนินการจัดสัมมนาและอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวม ๓ ครั้ง จำนวน ๓๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒๙ ดังนี้

(๑) ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต มีการบรรยายให้ความรู้เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งมีการแบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบที่อาจจะเกิดขึ้นของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๗ – ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๑๔ คน

(๒) อบรมเชิงปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (Users) ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในการเข้าใช้งานระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS) เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ ห้องคอมพิวเตอร์ ชั้น ๑๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๕ คน

(๓) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS) เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมประชุม ๘๐ คน

จากผลการดำเนินการดังกล่าว ทำให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับทราบแนวทางการประเมินและการพัฒนายกระดับหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานของกระทรวงแรงงานมากขึ้น

๓. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” เป้าหมายประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน ๘๐๐ คน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน อาสาสมัครแรงงาน สถานประกอบกิจการและผู้ใช้แรงงานในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่ ป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริต โดยจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตแก่ภาคประชาชน และสร้างเครือข่ายแรงงานต้านทุจริต ดำเนินการจับอบรม ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมอะเดรียติค พาเลซ กทม. มีผู้ผ่านการอบรม ๗๗๑ คน และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒ – ๓ เมษายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเอบีน่า เฮ้าส์ กทม. มีผู้ผ่านการอบรม ๖๔ คน รวมผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๘๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๕๐ ของเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผลจากการอบรมตามโครงการดังกล่าว ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบและป้องกันการกระทำการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างผู้ให้บริการ (ภาครัฐ) และผู้รับบริการ (ภาคประชาชน) สร้างค่านิยมร่วมกันในการไม่ทนต่อการทุจริต และร่วมเป็นเครือข่ายป้องกัน และเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานต้านทุจริต จำนวน ๒,๔๐๐ คน ภายหลังการฝึกอบรมได้มีการรวมตัวของอาสาสมัครแรงงานต้านทุจริต มีจิตอาสาในการลงพื้นที่เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริตในพื้นที่ รวม ๕๗ ครั้ง ทำให้ประชาชนได้รับความรู้ จำนวนประมาณ ๒,๕๐๐ คน และมีส่วนร่วมในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริตในระดับพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันมีผู้สมัครเป็นเครือข่ายแรงงานต่อต้านทุจริต จำนวน ๑,๘๔๒ คน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี

คำอธิบายการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๒. ประสานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก

๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ และวันฟังผลการตรวจสุขภาพ

๔. แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ

๕. กำหนดวันตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๖ เดือน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงห์แก้ว) ได้กำหนดให้เป็นนโยบายเน้นหนัก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๔.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๔.๓.๖ จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๔๓๙๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
- เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

๓. จัดเตรียมสถานที่

๔. แจ้งผู้ประกอบการร้านค้า

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- มีผู้ประกอบการร้านค้าสนใจมาจัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) เป็นจำนวนมาก

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕
- เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และเครือข่าย

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินโครงการ

๕. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- มีบุคลากรสนใจมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๔. ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติดำเนินการห้องอาหารกระทรวงแรงงาน

๒. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ดำเนินโครงการโดยจัดหาร้านอาหารมาให้บริการกับบุคลากรในสังกัด และดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการให้บริการ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- มีทั้งบุคลากรในสังกัดกระทรวง ผู้ประกันตน ประชาชนทั่วไป เข้ามาใช้บริการเป็นอย่างมาก

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๕. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ประสานสถาบันการเงิน

๒. เข้าร่วมลงนามตกลงระหว่างสถาบันการเงินกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

๔. โครงการต่อเนื่อง

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรคการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : -

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๖. โครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๕๒๐ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
- โครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๗. โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

๔. ดำเนินโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญในการออกกำลังกาย
- บุคลากรมีภารงานที่รับผิดชอบในหน้าที่เป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถมาออกกำลังกายได้

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วน ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๙๘๙ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๒ (แอโรบิค)
- เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	
ผลการดำเนินงาน	๘. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :	๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน เมื่อ ๙ เมษายน ๒๕๖๑
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงห์แก้ว) ได้กำหนดให้เป็นนโยบายเน้นหนัก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๔.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๔.๓.๖ จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ - มีบุคลากรให้ความสนใจส่งบุตรเข้ามาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง
อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :	- งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ - เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๙. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม
- เนื่องจากห้องฟิตเนสอยู่ในห้องอาหาร ซึ่งอยู่ระหว่างการส่งมอบการบริหารจัดการห้องอาหารให้กับสำนักงานประกันสังคม จึงยังไม่เปิดใช้บริการ

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลว. ๓๐ ส.ค.๒๕๖๑
- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลว. ๓๑ ส.ค.๒๕๖๑
- เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๑๐. โครงการห้องปฐมพยาบาล

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการห้องปฐมพยาบาล
๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล
๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องปฐมพยาบาล
๔. ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล
๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : - เนื่องจากห้องปฐมพยาบาลอยู่ในห้องอาหาร ซึ่งอยู่ระหว่างการส่งมอบการบริหารจัดการห้องอาหารให้กับสำนักงานประกันสังคม จึงยังไม่เปิดใช้บริการ

หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงห้องปฐมพยาบาล

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๑๑. ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ
๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ
๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ
๔. ดำเนินการโครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ
๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรคในการดำเนินงาน : - เนื่องจากห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการอยู่ในห้องอาหาร ซึ่งอยู่ระหว่างการส่งมอบห้องอาหารให้สำนักงานประกันสังคม จึงยังไม่เปิดใช้บริการ

หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI ๑๙ จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๕ จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๑. โครงการกีฬาสัมพันธ์กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรการ/แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการ และงบประมาณ

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. มีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ในปี งปม. ๒๕๖๒ มีการจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ ๘๔

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม
- ผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกันอย่างพร้อมเพรียง

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๔๗๘๔ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI ๑๙ จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๕ จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๒. โครงการจัดกิจกรรมตักบาตรประจำเดือน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการ และงบประมาณ

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. มีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. มีการจัดกิจกรรมตักบาตรเป็นประจำทุกเดือน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม
- มีผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกันอย่างพร้อมเพรียงและต่อเนื่อง

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- กองกลางเป็นผู้ดูแลกิจกรรมตักบาตรประจำเดือน

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI ๑๙ จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๕ จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๓. การจัดวันคล้ายสถาปนากระทรวงแรงงาน ทุกวันที่ ๒๓ กันยายน ของทุกปี

ค[redacted]งการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการ และงบประมาณ

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. มีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินการจัดกิจกรรม ในวันที่ ๒๓ กันยายน ของทุกปี โดยให้บุคลากรทุกกรมในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม
- มีผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกันอย่างพร้อมเพรียงและต่อเนื่องทุกปี

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- กองกลาง กองบริหารการคลัง กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักตรวจและประเมินผล และกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกิจกรรม และกอง/สำนักอื่น ๆ รวมถึงกรมร่วมกันจัดกิจกรรม

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI ๒๐ จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๖ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

๑. กิจกรรม ๕ ส.

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการ และงบประมาณ

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. มีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมต่อเนื่องตลอดปี โดยให้บุคลากรทุกคนในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากร
- ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรม
- เจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคนร่วมกันดำเนินการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทั้งปี

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าภาพ ร่วมกับกลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบร่วมกัน

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๒๕๔๓
วันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๕.๒๖ น.

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง
เลขรับ 1740
วันที่ 23 ธ.ค.
เวลา 08.46

ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ ๔๔๓๗ **วันที่** ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้อนุมัติให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๘๗๒ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมี ดร.ณัฐวัฒน์ นิปกากร เป็นวิทยากร และมีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๕๐ คน ประกอบด้วย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ ในการประชุมได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๒ ภายหลังจากการประชุม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้แจ้งเวียนร่างแผนปฏิบัติการดังกล่าวให้ผู้เข้าร่วมประชุมตรวจสอบแก้ไขด้วยแล้ว จากนั้นได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับสมบูรณ์ (ตามเอกสารแนบ) ซึ่งเป็นไปตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor : CSF) จำนวน ๑๒ ปัจจัย และกำหนดตัวชี้วัดที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด รวมทั้งกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) สำนักตรวจและประเมินผล (สตป.) และกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.) (กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) กลุ่มงานวินัย (วน.)) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่...

ที่	ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์				
CSF1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม				
๑.	KPI 1	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติราชการประจำปี	ระดับ ๕	อบ. กบค. พบ. กบค.
CSF2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย				
๒.	KPI 2	จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุม	๑ สายงาน	สบ. กบค.
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
CSF4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้				
๓.	KPI 4	จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.รง.	๓ สื่อการเรียนรู้	พบ. กบค.
๔.	KPI 5	จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์	๒๕๐ ครั้ง	พบ. กบค.
CSF5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง				
๕.	KPI 6	จำนวนของบุคลากรที่เข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง	๗๒๐ คน	กบค. (ทุกกลุ่มงาน)
มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
CSF6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
๖.	KPI 7	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละ ๑๐	พบ. กบค. สตป.
๗.	KPI 8	จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย เช่น สอนงาน พี่เลี้ยง เรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากการฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายสูง	๒ รูปแบบ	พบ. กบค.
CSF7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ				
๘.	KPI 9	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	๓ องค์ความรู้	พบ. กบค.
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
CSF8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ				
๙.	KPI 10	จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	๓ โครงการ/กิจกรรม	ศปท.

ที่...

ที่	ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
CSF9 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง				
๑๐.	KPI 11	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด	๓๐๐ คน	วน. กบค.
CSF10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง				
๑๑.	KPI 12	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	๓๕ คน	ศปท.
๑๒.	KPI 13	จำนวนครั้งในการอบรมหรือส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒ ครั้ง	ศปท.
CSF11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
๑๓.	KPI 14	จำนวนกระบวนงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒ กระบวนงาน	ศปท.
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน				
CSF12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร				
๑๔.	KPI 15	จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๒ โครงการ/กิจกรรม	บส. กบค.
CSF13 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง				
๑๕.	KPI 16	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ ๘๕	บส. กบค.

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวนมิตา วายนต์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๖ ธ.ค. ๒๕๖๒

(นางพัฒนา พันธุฟัก)
๒๖ ธ.ค. ๖๒
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน