ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๗๔๗
วันที่ ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๙.๐๔ น.

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๑
เลขรับ ๑๔๐
วันที่ ๑๙ มี.ค 64
เวลา 16.06 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ ๘๔๘ **วันที่** ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๓๒ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ข้อรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ติดตามและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในแต่ละมิติประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success factors - CSFs) ๑๓ ปัจจัย ๑๘ ตัวชี้วัด (KPIs) โดยมีผลการดำเนินงาน (ตามเอกสารแนบ) สรุปได้ดังนี้

๒.๑ มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑) CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม

๑.๑) KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ ๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน สำหรับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามและรวบรวมกิจกรรม/โครงการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/

สัมมนา...

สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบก่อนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๑.๒) KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๗ สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ เนื่องจากมีกำหนดดำเนินการในเดือนเมษายน – เดือนกันยายน ๒๕๖๔

๒) CSF 2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย

KPI 3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณากรอบสั่งสมประสบการณ์ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการทบทวนกรอบสั่งสมประสบการณ์

๒.๒ มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 3 สร้างและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

KPI 4 จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Training Roadmap) ค่าเป้าหมายที่กำหนด ๓ ตำแหน่ง/สายงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากวางแผนจะดำเนินการในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔

๒) CSF 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้

๒.๑) KPI 5 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/)

๒.๒) KPI 6 จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓๐๐ ครั้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๘๗๕ ครั้ง ดังนี้ ๑) กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” จำนวน ๓๒๔ ครั้ง ๒) YouTube จำนวน ๓๓ ครั้ง ๓) Facebook Fanpage จำนวน ๒๑๐ ครั้ง และ ๔) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ในส่วนงาน KM) จำนวน ๓๐๘ ครั้ง

๓) CSF 5 ...

๓) CSF 5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

KPI 7 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗๒๐ ครั้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล (https://hrm.mol.go.th/) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๓,๙๔๗ ครั้ง

๒.๓ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๑.๑) KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๕ จากการดำเนินโครงการต่าง ๆ ดังนี้ ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๐ ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔๙ คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล) ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๒๗ จำนวน ๑๐๐ คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล) ๓) กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง จำนวน ๒ คน (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล) ๔) กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม จำนวน ๑ คน (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล) ๕) โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๙๒ คน (กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ ๖) โครงการเปิดใจ สร้างสรรค์ สู่นวัตกรรมภาครัฐด้านแรงงาน จำนวน ๒๕ คน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

๑.๒) KPI 9 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗ รูปแบบ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีจำนวน ๘ รูปแบบ ได้แก่ ๑) จัดประชุมทีมงานจัดทำองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป.รง. ๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) เรื่อง TO BE NUMBER ONE to success ๓) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป.รง. เรื่อง การประสานการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ๔) จัดกิจกรรมตอบปัญหาความรู้บนกลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” ๕) จัดกิจกรรมตอบคำถามภายหลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ในห้องประชุม) ๖) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” ๗) จัดทำวิดีโอและเอกสารเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” YouTube และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และ ๘) เผยแพร่ความรู้ทั่วไปและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้ทางกลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Facebook Fanpage

๒) CSF 7...

๒) CSF 7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ

KPI 10 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ องค์ความรู้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ องค์ความรู้ ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒) การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ๓) แรงงานไทยในต่างประเทศ : ทิศทางการขยายตลาดและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ และ ๔) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒.๔ มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๔ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๖ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ

KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองกลาง และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดกิจกรรม จำนวน ๓ กิจกรรม ดังนี้ ๑) กิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน จำนวน ๕ ครั้ง ๒) กิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์ เนื่องในวันมาฆบูชา ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๓) กิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เนื่องในวันมาฆบูชา ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๒) CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง

KPI 12 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๖๐๐ คน หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ มีบุคลากรที่ได้รับความรู้และเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ จำนวน ๕๓๔ คน ได้แก่ Facebook “KMMOL” จำนวน ๒๐๙ คน กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” จำนวน ๓๒๔ คน และการปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการ จำนวน ๑ คน

๓) CSF 10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๑) KPI 13 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๔๐ คน หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมายโดยบูรณาการร่วมกับ KPI 14 มีบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา จำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ คน ดังนี้ ๑) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต จำนวน ๘๗ คน ๒) โครงการสัมมนาการยกระดับ

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๖๗ ราย และ ๓) การจัดประชุมเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๐ คน

๓.๒) KPI 14 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ ครั้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมายโดยบูรณาการร่วมกับ KPI 13 โดยมีการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๕ ครั้ง ดังนี้ ๑) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๒) โครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อผลักดันและบูรณาการติดตามการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ และ ๔) การจัดประชุมเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๓.๓) KPI 15 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔) CSF 11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

KPI 16 จำนวนกระบวนงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ กระบวนงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงานอยู่ระหว่างเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบกระบวนงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๕ มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการ รวม ๙ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๕) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๖) โครงการห้องปฐมพยาบาล ๗) โครงการศูนย์ส่งเสริม

สมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘) โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ และ ๙) โครงการห้องละหมาด

๒) CSF 13 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง

KPI 18 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานได้มีการจัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และอยู่ระหว่างประมวลผลเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ทั้งนี้ สำหรับตัวชี้วัดที่ยังไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะกำกับติดตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ในรอบ ๑๒ เดือนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนมิตา วายนต์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ทราบ

(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔

(นางสาวอำพันธ์ ธุววิทย์)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๘ มี.ค. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(รอบ ๖ เดือน)

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน

ตัวชี้วัด	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี

มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม

กิจกรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ผลการดำเนินงาน :

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ
2. ประชุมเพื่อทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ
3. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ
4. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ
5. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ (Key Performance Indicators – KPIs Template)

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนดังกล่าว

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

หลักฐานอ้างอิง :

1. ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนฯ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง 0204.1/232 ลงวันที่ 21 มกราคม 2564

2. ประชาสัมพันธ์แผนผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ นักวิชาการ => นักวิชาการ => ข้อมูลแผนด้านแรงงาน => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	**รอบ ๖ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการ ประจำปี

มิติที่ ๑ : มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑ : วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการดำเนินงาน :

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ มีการระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนา

๑.๒ มีการประชุมทบทวนและจัดทำ (ร่าง) แผนฯ

๑.๓ จัดทำ (ร่าง) แผนฯ และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง.

๑.๔ ปรับปรุง(ร่าง) แผนฯ และเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

๑.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนฯ ทางเว็บไซต์ของ กรง.

๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (อยู่ระหว่างดำเนินการ) โดยได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

๒.๑ได้มีการประสานงานหน่วยงานในสังกัด สป.รง. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการ มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๒ อยู่ระหว่างรวบรวม/ติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดส่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑ ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และได้นำแผนเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ กรง. แล้ว

๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามและรวบรวมกิจกรรม/โครงการฯ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลกิจกรรม/โครงการฯ ที่รวบรวม มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปี ๒๕๖๔ และเสนอผู้บริหารขอความเห็นชอบ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

หลักฐานอ้างอิง :

๑. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๒. การแจ้งเวียนหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดส่งแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ

มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม

กิจกรรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ผลการดำเนินงาน :

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ
2. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานรอบ 6 เดือน
3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ
4. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบ

$$\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{19 \times 100}{32}$$

$$= 59.37$$

ดังนั้น มีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 6 เดือน) คิดเป็นร้อยละ 59.37

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

1. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
2. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2564

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- บางโครงการ/กิจกรรม ยังไม่ถึงรอบกำหนดติดตามประเมินผล และบางโครงการ/กิจกรรมกำหนดดำเนินงานในรอบ 6 เดือนหลัง ทำให้ยังไม่สามารถรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมได้

หลักฐานอ้างอิง :

การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง 0204.1/ว 47 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564 และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง 0204.1/ว 0006 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ **รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – มีนาคม ๒๕๖๔**	
ตัวชี้วัด	KPI 3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** CSF 2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย กิจกรรมจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (ตำแหน่งแรงงานจังหวัด)	
ผลการดำเนินงาน : - แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - มีรูปแบบจากส่วนราชการอื่นให้ศึกษาเป็นแนวทางการจัดทำ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : - คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๒๒/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔	

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	รอบ ๖ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๔ : จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap)
มิติที่ ๒ : มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๓ : สร้างและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
ผลการดำเนินงาน : มีแผนจะดำเนินการ ประมาณเดือน พฤษภาคม 2564	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	
หลักฐานอ้างอิง :	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	☐ **รอบ..๖.....เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ...๕. : จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสป.รง.

มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...๔.... : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้

ผลการดำเนินงาน : มีสื่อการเรียนรู้ จำนวน ๔ สื่อ

๑. Line กลุ่ม KM

๒. youtube

๓. Facebookfanpage

๔. Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. จัดตั้ง Line กลุ่ม KM

๒. กำกับดูแล Line กลุ่ม KM

๓. นำองค์ความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ผู้บริหารให้ความสำคัญ
- บุคลากรให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

อุปสรรคในการดำเนินงาน : การกำกับดูแล บน Line กลุ่ม KM ให้สอดคล้องกับพ.ร.บ.คอมพิวเตอร์

หลักฐานอ้างอิง :

๑. ข้อมูลบนLine กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	☐ **รอบ..๖.....เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ๖ : จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์

มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๔: พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้

ผลการดำเนินงาน :

มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ ดังนี้

๑. Line กลุ่ม KM จำนวน ๓๒๔ ครั้ง

๒. youtube จำนวน ๓๓ ครั้ง

๓. Facebookfanpage จำนวน ๒๑๐ ครั้ง

๔. Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ในส่วนงาน KM) จำนวน ๓๐๘ ครั้ง

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

- มีการติดตามผล ผู้เข้ารับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็คทรอนิกส์

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ผู้บริหารให้ความสำคัญ
- มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- บุคลากรให้ความสนใจและเข้าร่วมจำนวนไม่มากเท่าที่ควร

หลักฐานอ้างอิง :

๑. ข้อมูลบนLine กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage ,Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน

ตัวชี้วัด	KPI 7 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง

มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

กิจกรรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ผลการดำเนินงาน :

1. จัดการข่าวสารและนำเข้าข้อมูลเข้าสู่ระบบ

2. ติดตามผลการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. สรุปผลผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปี 2564 ณ วันที่ 12 มีนาคม 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,947 ครั้ง

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

มีการปรับปรุงเนื้อหาและนำเข้าข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

หลักฐานอ้างอิง :

สถิติผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน https://hrm.mol.go.th/ ณ วันที่ 12 มีนาคม 2564

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ผลการดำเนินงาน : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ x 100 / จำนวนบุคลากร สป.รง. ทั้งหมด ในปีงบประมาณ

$$= \frac{369 \times 100}{1,074} = 34.35\ \%$$

ดังนี้ มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ 34.35 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 20 ของกระทรวงแรงงาน **จำนวน 49 คน** (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล)
2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ 27 **จำนวน 100 คน** (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล)
3. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง **จำนวน 2 คน** (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล)
4. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม **จำนวน 1 คน** (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล)
5. โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน **192 คน** (กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
6. โครงการเปิดใจ สร้างสรรค์ สู่นวัตกรรมภาครัฐด้านแรงงาน **จำนวน 25 คน** (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

การดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรมภายใต้ KPI 8 เป็นไปตามรายละเอียดกิจกรรมในโครงการ/งานที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือขออนุมัติแต่ละโครงการ

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน

ตัวชี้วัด	KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 20 ของกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๐ ของกระทรวงแรงงาน การอบรมแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ประกอบด้วย ช่วงที่ ๑ อบรมรูปแบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม ZOOM ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ช่วงที่ ๒ รูปแบบเข้าห้องเรียน (Classroom) การบรรยาย การอภิปราย การฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ กระทรวงแรงงาน และจังหวัดกาญจนบุรี (โรงแรม ผึ้ง-หวาน รีสอร์ท แอนด์สปา อำเภอเมืองกาญจนบุรี และศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของผู้นำทีมในการสร้างหรือพัฒนางาน/โครงการ จนประสบความสำเร็จ ณ ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทยไร่คุณมน อำเภอบ่อพลอย) ผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการระดับชำนาญการในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔๙ คน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : เป็นไปตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2564 เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฯ เป็นเงินจำนวน 821,800 บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง 0204.4/3502 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2563 เรื่อง ขออนุมัติโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 20 ของกระทรวงแรงงาน

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ 27

ผลการดำเนินงาน :

การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ 27
จัดระหว่างวันที่ 17 – 27 ธันวาคม 2563 ณ กระทรวงแรงงาน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และโรงแรมภูสักธาร รีสอร์ท จังหวัดนครนายก จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 100 คน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

เป็นไปตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณประจำปี พ.ศ.2564 เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ ฯ เป็นเงินจำนวน 247,500 บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สมดุลกับจำนวนผู้เข้าอบรม ทำให้ต้องมีการใช้งบประมาณอย่างจำกัด และตัดเนื้อหาบางหัวข้อวิชาออกไป เพื่อลดค่าใช้จ่าย
- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (COVID-19) ทำให้การจัดอบรมไม่ตรงตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในการดำเนินการ เช่น สถานที่ การรักษาระยะห่าง มาตรการป้องกันการแพร่ระบาด เป็นต้น

หลักฐานอ้างอิง :

หนังสืออนุมัติจัดอบรม ที่ รง 0204.4/3530 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2563
หนังสืออนุมัติค่าใช้จ่าย ที่ รง 0204.4/3842 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2563

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ๘ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๖ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง

ผลการดำเนินงาน : ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย โดยมีกำหนดการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ ระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๖๔ แบ่งการฝึกอบรมเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ พิธีเปิดการฝึกอบรม และกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายผู้ตรวจราชการ ระหว่างวันที่ ๑๗ – ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

ช่วงที่ ๒ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง และการศึกษาดูงานหน่วยงานภาคเอกชนที่มีนวัตกรรมสมัยใหม่ ระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน ๒๕๖๔

ช่วงที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ : การลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจราชการแบบบูรณาการ/การนำเสนอผลการลงพื้นที่ เดือนเมษายน ๒๕๖๔

ช่วงที่ ๔ การศึกษาดูงานในประเทศ และการเตรียมความพร้อมในการรายงานผลการศึกษาดูงานในประเทศ/การนำเสนอผลการศึกษาดูงานในประเทศ/พิธีปิดการฝึกอบรมและมอบประกาศนียบัตร เดือนเมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๔

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหนังสือ ที่ นร ๐๑๑๐/ว ๘๓๑๗ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เชิญข้าราชการสมัครเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานสมัครเข้ารับการคัดเลือกในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑) นายภูมา ธรรมกุล และ ๒) นางพัฒนา พันธุฟัก รายละเอียดตามหนังสือสำนักตรวจและประเมินผล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๙/๒๒๕๙ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๓) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหนังสือ ที่ นร ๐๑๑๐/๑๕๘ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายภูมา ธรรมกุล และ นางพัฒนา พันธุฟัก) ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว

๔) สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๒๔๖๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ขออนุมัติให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ ราย เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ พร้อมขออนุมัติค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมโครงการฯ และ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๐๐๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ เนื่องจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแจ้งเปลี่ยนแปลงกำหนดการฝึกอบรม โดยกำหนดฝึกอบรมระหว่างเดือนมีนาคม – พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติแล้ว

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑) สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งบดำเนินงาน **(ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)** เพื่อเป็นค่าลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๓๖,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นหกพันบาทถ้วน)

๒) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑) กำหนดการเข้าร่วมอบรมกระทบกับแผนการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

๒) จำนวนวันฝึกอบรม อาจกระทบแผนการตรวจราชการ

หลักฐานอ้างอิง :

๑) หนังสือเชิญเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓) หนังสือขออนุมัติค่าลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมยืมเงินทดรองราชการ และหนังสือขออนุมัติเปลี่ยนแปลงการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามหนังสือสำนักตรวจและประเมินผล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๒๔๖๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๐๐๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ๘ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๖ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม

ผลการดำเนินงาน : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ ได้พิจารณาข้าราชการที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑ ราย คือ นายกฤตพัฒน์ ครุฑกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทำหน้าที่ในการติดตามประเมินผล ตามคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหนังสือ ที่ นร ๐๑๑๐/ว ๑๖๒๙ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ เชิญข้าราชการสมัครเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สัมครเข้ารับการฝึกอบรม และให้หัวหน้าส่วนราชการลงนามรับรองรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยต้องดำเนินการสมัครทางออนไลน์ พร้อมทั้งจัดส่งหนังสือแจ้งรายชื่อผู้สมัครถึงสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔

๒) สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ มีหนังสือถึง กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขอความเห็นคุณสมบัติของข้าราชการที่จะสมัครเข้าร่วมโครงการฯ และมีหนังสือถึงกองบริหารการคลัง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นงบประมาณที่กลุ่มงานตรวจราชการได้รับการจัดสรรเป็นค่าลงทะเบียนหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามหนังสือสำนักตรวจและประเมินผล ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๐๔๐๖ และ ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๐๔๐๕ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อสำนักตรวจและประเมินผล จะได้นำเรียนปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑) สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งบดำเนินงาน **(ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)** เพื่อเป็นค่าลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๖๖,๐๐๐ บาท (หกหมื่นหกพันบาทถ้วน)

๒) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

กำหนดการและจำนวนวันฝึกอบรมอาจกระทบกับภารกิจงานของสำนักตรวจและประเมินผล และการปฏิบัติหน้าที่คณะอนุกรรมการตัดสินการประกวดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานจังหวัด TO BE NUBER ONE อำเภอ TO BE NUBER ONE และชมรม TO BE NUBER ONE ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งมีกำหนดการไม่แน่นอน

หลักฐานอ้างอิง :

๑) หนังสือเชิญเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) หนังสือสำนักตรวจและประเมินผล ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๐๔๐๖ และ ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๐๔๐๕ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	☑ **รอบ....๖...เดือน** ☐ **รอบ....๑๒.....เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ...๘. : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่...๓... : มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...๖.... : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ผลการดำเนินงาน :

จัดโครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๓ รุ่น ได้แก่

๑. การอบรมหลักสูตร Advance Power BI Using DAX จำนวน ๒ รุ่น ผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๑๖ คน (ส่วนกลาง จำนวน ๔๐ คน และส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๖ คน)

๒. การอบรมหลักสูตร AI จำนวน ๑ รุ่น ผู้เข้าร่วม จำนวน ๗๖ คน (ส่วนกลาง จำนวน ๓๐ คน และส่วนภูมิภาค จำนวน ๔๖ คน)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ทำหนังสือเสนอปลัดกระทรวงแรงงานขออนุมัติจัดอบรม
๒. ทำหนังสือเชิญวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้
๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมอบรม
๔. มาตรการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในส่วนกลางไม่เกิน ๓๐ คน
๕. รูปแบบการเรียนรู้ทางไกลผ่านจอภาพ ระบบ VDO CONFERENCE
๖. ประเมินผลการดำเนินงาน
๘. รายงานผลเสนอผู้บริหาร

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

การสนับสนุนงบประมาณจากองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการอบรม

อุปสรรคในการดำเนินงาน : วิกฤตการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (โควิด - 19)

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสืออนุมัติโครงการ/จัดอบรม
๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม
๓. รายงานผลการอบรม
๔. ภาพกิจกรรม

แบบรายงานการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☒ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
โครงการ/กิจกรรม โครงการ "เปิดใจ สร้างสรรค์ สู่นวัตกรรมภาครัฐด้านแรงงาน"

ผลการดำเนินงาน :

1. ผลการประเมินองค์การ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี 2563 ตามแนวคิด 7S' Mckinsey มีบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินฯ ทั้งในหน่วยงานส่วนกลาง (รวมสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ) และส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 52.49 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ค่าเฉลี่ยผลการประเมินภาพรวมขององค์กร 3.83

2. นวัตกรที่ปรึกษา จำนวน 25 คน จาก 12 หน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นำความคิดเห็นจากผลการประเมินองค์การตามข้อ 1 มาร่วมกันคิดต้นแบบนวัตกรรม จำนวน 4 ผลงาน ได้แก่ (1) "ลุง MOL อสร." (2) KM UP (3) Labour Channel (4) SMART Data โดยต้นแบบนวัตกรรม Line official account "ลุง mol อสร." ได้นำไปพัฒนาต่อยอดดำเนินการจัดทำระบบบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงานและรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ในปีงบประมาณ 2564

3. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมฯ 4.61 คะแนน ด้านวิทยากร 4.74 คะแนน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 4.34 คะแนน ด้านคุณภาพที่ได้รับจากการอบรม 4.77 คะแนน โดยมีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมให้มากขึ้น

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

1. ออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เพื่อประเมินสภาพปัญหาการดำเนินงานและการให้บริการด้านแรงงาน ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) และประมวลผล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการคิดค้นนวัตกรรมให้แก่นวัตกรที่ปรึกษา (I Team) ในการอบรมเชิงปฏิบัติการต่อไป

2. จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ "เปิดใจ สร้างสรรค์ สู่นวัตกรรมภาครัฐด้านแรงงาน" จำนวน 3 วัน ในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2563 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2563 และวันที่ 27 พฤศจิกายน 2563 ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 นำทีมโดยวิทยากรที่มากด้วยประสบการณ์ด้าน Design Thinking จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยจัดให้มีการบรรยายและ Workshop แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น กำหนดประเด็นปัญหา (Pain Point) คิดค้นนวัตกรรม สร้างต้นแบบ (Prototype) และทดสอบต้นแบบ พร้อมทั้งนำเสนอผลงานต้นแบบนวัตกรรมต่อผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

3. ประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบออนไลน์ google form

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบนำผลงานต้นแบบนวัตกรรมไปพัฒนาสู่การนำไปใช้จริงหรือต่อยอดพัฒนา และติดตามผลการนำข้อเสนอต้นแบบนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติงานหรือต่อยอดพัฒนา

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : (1) ความตั้งใจและร่วมมือจากผู้เข้าร่วมอบรมทุกหน่วยงาน (2) ความร่วมมือจากบุคลากรทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลเชิงลึกประกอบการคิดค้นผลงานต้นแบบนวัตกรรม (3) ความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรภายใน สป.รง. ในการร่วมให้ความคิดเห็นแก่ผู้เข้าร่วมอบรมสำหรับนำไปปรับปรุงผลงานต้นแบบนวัตกรรม

อุปสรรคในการดำเนินงาน : (1) ระยะเวลาในการอบรมไม่สามารถทำให้ศึกษากระบวนงานที่ได้รับโจทย์ให้พัฒนาผลงานนวัตกรรมได้อย่างลึกซึ้ง และไม่สามารถทดสอบต้นแบบกับผู้รับบริการทุกกลุ่ม (2) บางกระบวนงานขาดข้อมูลสนับสนุนทำให้ผู้เข้าอบรมต้องเสียเวลาในการค้นหา/สอบถามข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง

หลักฐานอ้างอิง :

1. เอกสารโครงการ “เปิดใจ สร้างสรรค์ สู่นวัตกรรมภาครัฐด้านแรงงาน”
2. สรุปผลการประเมินองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี 2563
3. เอกสารนำเสนอผลงานต้นแบบนวัตกรรม

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กำหนดจัดอบรมและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผลและนำเสนองานวิชาการให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

1. ขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน
2. ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน
3. รายงานผลการจัดอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงานเสนอผู้บริหาร
4. บริหารจัดการเรื่องค่าใช้จ่าย/การเบิกจ่ายเงิน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารให้ความสำคัญให้การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาวิเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในภารกิจที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานได้

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : -

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

โครงการ/กิจกรรม โครงการอบรมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (อทป.)

ผลการดำเนินงาน : อนุมัติโครงการอบรมอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติโครงการ โดยคาดว่าจะดำเนินการจัดการอบรมฯ ในเดือนพฤษภาคม 2564

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ความพร้อมของอุปกรณ์ห้องประชุมแบบ Video Conference ของหน่วยงาน ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีระบบ Video Conference ของผู้เข้ารับการอบรม และเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำโครงการ

อุปสรรคในการดำเนินงาน : เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ส่งผลให้การจัดการอบรมปรับเปลี่ยนรูปจากการสัมมนา เป็นรูปแบบระบบ Video Conference โดยให้ผู้เข้าร่วมรับการอบรมฯ ประจำ ณ ที่ตั้ง (สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ)

หลักฐานอ้างอิง : (ร่าง) โครงการอบรมอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
(ร่าง) กำหนดการอบรมฯ

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

โครงการ/กิจกรรม โครงการอบรมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (ทปษ.)

ผลการดำเนินงาน : อนุมัติโครงการอบรมที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติโครงการ โดยคาดว่าจะดำเนินการจัดการอบรมฯ ในเดือนเมษายน 2564

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ความพร้อมของอุปกรณ์ห้องประชุมแบบ Video Conference ของหน่วยงาน ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีระบบ Video Conference ของผู้เข้ารับการอบรม และเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำโครงการ

อุปสรรคในการดำเนินงาน : เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ส่งผลให้การจัดการอบรมเปลี่ยนรูปจากการสัมมนา เป็นรูปแบบระบบ Video Conference โดยให้ผู้เข้าร่วมรับการอบรมฯ ประจำ ณ ที่ตั้ง (สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ)

หลักฐานอ้างอิง : (ร่าง) โครงการอบรมที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
(ร่าง) กำหนดการอบรมฯ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	☐ รอบ..๖.....เดือน

ตัวชี้วัด	KPI ...๙. : จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

มิติที่...๓... : ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...๖.... : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ผลการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมทีมงานจัดทำองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. จำนวน ๑ ครั้ง ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๕ คน

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๑ ครั้ง

เรื่อง TO BE NUMBER ONE to success ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๑ คน

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. จำนวน ๑ ครั้ง

เรื่อง การประสานการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๒ คน

๔. จัดกิจกรรมตอบปัญหาความรู้ บนกลุ่ม Line KM จำนวน ๓ ครั้ง

๕. จัดกิจกรรมตอบคำถามภายหลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ในห้องประชุม) จำนวน ๒ ครั้ง

๖. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน Line กลุ่ม KM

๗. จัดทำ วีดีโอ ความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM , youtube และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๘. จัดทำเอกสารการบรรยายความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๙. เผยแพร่ความรู้ทั่วไปและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้บน Line กลุ่ม KM

Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล และFacebookfanpage

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ทำหนังสือเสนอปรง.ขออนุมัติจัดประชุม

๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้

๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม

๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ

๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล

๖. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของสป.ส่วนกลางและภูมิภาคเข้าร่วมบน Line กลุ่ม KM และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Video Conference)

๗. รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ / วิธีการพัฒนาบุคลากร ที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

อุปสรรคในการดำเนินงาน : การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ / การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสืออนุมัติโครงการ/จัดประชุม ๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม

๓. องค์ความรู้ที่เผยแพร่ ๔. ภาพกิจกรรม

๕. ข้อมูลบนLine กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแ ☐ รอบ..๖.....เดือน HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
ตัวชี้วัด	KPI ๑๐ : จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์
มิติที่...๓... : ...ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล..... ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๗ : ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ	
ผลการดำเนินงาน : มีองค์ความรู้ ๔ องค์ความรู้ ตามแผนได้แก่ ๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒.การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ๓.แรงงานไทยในต่างประเทศ : ทิศทางการขยายตลาดและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ๔. การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. กำหนดให้มีการพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ โดย CKO , คณะทำงานการจัดการความรู้ของสป. และ KM Team สป. เพื่อนำองค์ความรู้ที่คัดเลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ ๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ สป. ปี ๒๕๖๔ ๓. ทำหนังสือเสนอผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO) ให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ และเสนอผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO) อนุมัติแผนการจัดการความรู้ ๔. จัดส่งแผนการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำองค์ความรู้ตามแผนฯ	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : องค์ความรู้ที่นำมาพิจารณาคัดเลือกมีน้อย	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. องค์ความรู้ ๔ องค์ความรู้	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564		☑ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	

มิติที่ 4 : มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน

ยุทธศาสตร์ : การส่งเสริมประชาชนให้เห็นคุณค่าของการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจนเป็นวิถีชีวิต

ผลการดำเนินงาน : ข้อมูลผลการดำเนินงานของการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายใต้กิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน คือจำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมรวมจำนวน ๕ ครั้ง บรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564) กองกลางดำเนินการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน รวมจำนวน 5 ครั้ง ดังนี้

1.การจัดกิจกรรมน้อมรำลึกในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลเดชมหาราช บรมนาถบพิตร 13 ตุลาคม 2563 โดยมีพิธีทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2563

2.การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนพฤศจิกายน 2563 เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2563

3.การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2563

4.การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2564 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

5.การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนมีนาคม 2564 ในวันที่ 26 มีนาคม 2564

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

-

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส Covid 19 การดำเนินงานการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรมีการปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้น

หมายเหตุ : กิจกรรมการทำบุญตักบาตร ประจำเดือนมกราคม 2564 มิได้จัด

หลักฐานอ้างอิง :

1.หนังสือ ที่ รง 0201.1/2810 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2563 เรื่อง การจัดกิจกรรมน้อมรำลึกในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร 13 ตุลาคม 2563

2.หนังสือ ที่ รง 0201.1/3125 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2563 เรื่อง การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือนพฤศจิกายน 2563

3.หนังสือด่วนที่สุด ที่ รง 0201.1/3556 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2563 เรื่อง การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนธันวาคม 2563

4.หนังสือ ที่ รง 0201.1/415 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2564

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ

มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ

โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา

ผลการดำเนินงาน : เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ มีวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาศาสนา ๑ วัน ได้แก่ วันมาฆบูชา ซึ่งตรงกับวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แต่เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ระลอกใหม่ ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ประกอบกับคำสั่งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - ๑๙) ที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง พื้นที่สถานการณ์ที่กำหนดเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุด ตามข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุด จึงจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเนื่องในวันมาฆบูชา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔ ในรูปแบบของกิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์ และกิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์เพื่อรับของรางวัล แทนกิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -

อุปสรรคในการดำเนินงาน : สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ระลอกใหม่

หลักฐานอ้างอิง : หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๙ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF** 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ **โครงการ/กิจกรรม** กิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดกิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์ เนื่องในวันมาฆบูชา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔ ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน www.mol.go.th และเว็บไซต์ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต https://zerocorruption.mol.go.th มีบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๖๙๖ ราย	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้รับการสนับสนุนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/29 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 - หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 134 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 - หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 129 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 - หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/248 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ

มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ

โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดกิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เนื่องในวันมาฆบูชา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔ ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ จำนวน ๑๐๘ ราย และมีบุคลากรในสังกัดได้รับรางวัลจำนวน ๑๐๐ ราย ซึ่งได้รับเกียรติจากรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายนิยม สองแก้ว) เป็นผู้มอบรางวัลให้กับบุคลากรในส่วนกลาง เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ สำหรับบุคลากรในส่วนภูมิภาคที่ได้รับของรางวัล ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้จัดส่งของรางวัลทางไปรษณีย์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้รับการสนับสนุนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/29 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 134 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564
- หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 129 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564
- หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/248 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI๑๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด
มิติที่ ๔ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๙** ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง **โครงการ/กิจกรรม** การให้ความรู้เรื่องวินัยกับเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
ผลการดำเนินงาน : <u>รอบที่ ๑</u> เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ – เดือนเมษายน ๒๕๖๔ มีบุคลากรที่ได้รับความรู้และเสริมสร้างให้มีวินัยเพื่อป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้ - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ได้แก่ Facebook (KMMOL) จำนวน ๒๐๙ คน , LINE (KM สป.รง.) จำนวน ๓๒๔ คน - การปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ คน	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น Facebook , LINE - การปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -ไม่มี-	
หลักฐานอ้างอิง : - รายละเอียดตามเอกสารแนบ	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 13 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน

มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 10 ดำเนินมาตรการการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผลการดำเนินงาน : - ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๘๗ ราย ซึ่งเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นการบรรยาย เรื่อง “การพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน” และเรื่อง “การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (ตัวชี้วัดที่ ๙ และตัวชี้วัดที่ ๑๐)” วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นการบรรยาย เรื่อง “วิธีการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ” และแบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติเรื่อง “การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”

- ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๖๗ ราย

- ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี ๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองกระทรวงแรงงาน อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๓๐ ราย

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน

อุปสรรคในการดำเนินงาน : - เนื้อหาในการบรรยายไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่มีอยู่จำกัด

หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 132 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 4 ลงวันที่ 29 มกราคม 2564
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 8 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI 14 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา หรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 10 ดำเนินมาตรการการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม โครงการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้แก่บุคลากร

ผลการดำเนินงาน : - ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๘๗ ราย ซึ่งเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นการบรรยาย เรื่อง “การพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน” และเรื่อง “การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (ตัวชี้วัดที่ ๙ และตัวชี้วัดที่ ๑๐)” วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นการบรรยาย เรื่อง “วิธีการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ” และแบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติเรื่อง “การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”

- ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๖๗ ราย

- ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี ๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองกระทรวงแรงงาน อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมประชุม จำวน ๓๐ ราย

- เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อผลักดันและบูรณาการติดตามการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมทีเค พาเลซ & คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร จัดโดย สำนักงาน ป.ป.ช.

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน

อุปสรรคในการดำเนินงาน : เนื้อหาในการบรรยายไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่มีอยู่จำกัด

หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 132 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 4 ลงวันที่ 29 มกราคม 2564
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/ว 8 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง 0213/74 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 15 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 10 ดำเนินมาตรการการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการ ซึ่งได้มีการเตรียมความพร้อม ดังนี้

- ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๘๗ ราย
- ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๖๗ ราย
- ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี ๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองกระทรวงแรงงาน อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๓๐ ราย

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ระยะเวลาที่จำกัดในการดำเนินงาน

หลักฐานอ้างอิง :
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ 2564	☑ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนกระบวนงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โครงการ/กิจกรรม โครงการสร้างความรับรู้เพื่อการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงกระบวนงานเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการ ซึ่งได้มีการเตรียมความพร้อม ดังนี้

- ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๘๗ ราย ในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นการบรรยาย เรื่อง “วิธีการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ” และแบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติเรื่อง “การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงาน ป.ป.ท. และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน

อุปสรรคในการดำเนินงาน :- ระยะเวลาที่จำกัดในการดำเนินงาน

หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔
- หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง. ๐๒๑๓/๒๔๑ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร	
ผลการดำเนินงาน	๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :	๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสุขภาพข้าราชการและลูกจ้าประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒. ประสานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ และวันฟังผลการตรวจสุขภาพ ๔. แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ๕. กำหนดวันตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๖ เดือน
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด
อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :	-
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๒๑๕ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ - เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

๓. จัดเตรียมสถานที่

๔. แจ้งผู้ประกอบการร้านค้า

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด
- มีผู้ประกอบการร้านค้าสนใจมาจัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) เป็นจำนวนมาก
- บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจในการไปจับจ่ายใช้สอยเป็นอย่างมากมาโดยตลอด

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ

หลักฐานอ้างอิง :

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

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และเครือข่าย

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินโครงการ

๕. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน ๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ประสานสถาบันการเงิน

๒. เข้าร่วมลงนามตกลงระหว่างสถาบันการเงินกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

๔. ออกหนังสือรับรองสำหรับผู้มีสิทธิที่ยื่นความประสงค์เข้าร่วมโครงการ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :
- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด
- บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :
- โครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน เมื่อ ๙ เมษายน ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด
- บุคลากรในสังกัดสนใจนำบุตรเข้ามาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑
- เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการห้องปฐมพยาบาล

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องปฐมพยาบาล

๔. ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล

๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)
๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)
๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)
๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)
๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑
๖. เปิดใช้บริการในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด
- บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจมาออกกำลังกายที่ศูนย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม

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. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ

๔. ดำเนินการโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ

๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

๙. โครงการห้องละหมาด

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการห้องละหมาด
๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องละหมาด
๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องละหมาด
๔. ดำเนินการโครงการห้องละหมาด
๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๓ ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง

ผลการดำเนินงาน การเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง.

๒. สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรและจัดทำแผนการดำเนินการฯ

๓. ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนการดำเนินการฯ

๔. ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรฯ

๕. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ

- ได้ดำเนินการในข้อ ๑-๒ ข้อข้างต้น และอยู่ระหว่างประมวลผลเพื่อจัดทำแผนฯ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- มีการจัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. ตามคำสั่ง สป.รง. ที่ ๗๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย การดำเนินงานอาจมีความล่าช้า และมีความยุ่งยากในการดำเนินการ

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๒๓๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๐๔๗
วันที่ ๒๒ ม.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๐๗ น.

รองปลัดกระทรวง ๒
เลขรับ 435
วันที่ 21 ม.ค. 256
เวลา 16.32 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๓๒ **วันที่** ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมีรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางสาวอำพันธ์ ธุววิทย์) เป็นประธานการประชุม และผู้แทนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมประชุม จำนวน ๕๐ คน ทั้งนี้ ในการประชุมได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) แผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. ข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้แจ้งเวียนร่างแผนปฏิบัติการดังกล่าว ให้ผู้เข้าร่วมประชุมตรวจสอบแก้ไขด้วยแล้ว และได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 ๑๓ ปัจจัย และกำหนดตัวชี้วัดที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด พร้อมทั้งกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์			
CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม			
KPI 1	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการ ประจำปี	ระดับ ๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน	อบ. กบค. พบ. กบค.
KPI 2	ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละ ๙๕	อบ. กบค.
CSF 2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย			
KPI 3	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณากรอบสั่งสมประสบการณ์	สบ. กบค.
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
CSF 3 สร้างและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ			
KPI 4	จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Training Roadmap)	๓ ตำแหน่ง/สายงาน	พบ. กบค.
CSF 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้			
KPI 5	จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.รง.	๓ สื่อการเรียนรู้	พบ. กบค.
KPI 6	จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์	๓๐๐ ครั้ง	พบ. กบค.
CSF 5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง			
KPI 7	จำนวนของครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง	๗๒๐ ครั้ง	กบค. (ทุกกลุ่มงาน)

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย			
KPI 8	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละ ๑๐	พบ. กบค. ตร.สตป. ผส.ศทส. ศวน.กศร. ปร.สปร. กพบ.
KPI 9	จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	๗ รูปแบบ	พบ. กบค.
CSF 7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ			
KPI 10	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	๓ องค์ความรู้	พบ. กบค.
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ			
KPI 11	จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	๓ โครงการ/กิจกรรม	กก. ศปท.
CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง			
KPI 12	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด	๖๐๐ คน	วน. กบค.
CSF 10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง			
KPI 13	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	๔๐ คน	ศปท.
KPI 14	จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒ ครั้ง	ศปท.

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
KPI 15	ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	ร้อยละ ๘๕	ศปท.
CSF 11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
KPI 16	จำนวนกระบวนงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑ กระบวนงาน	ศปท.
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน			
CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร			
KPI 17	จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๙ โครงการ/กิจกรรม	บส. กบค.
CSF 13 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง			
KPI 18	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ ๘๕	บส. กบค.

๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หากเห็นชอบจะได้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป

(นางสาวนมิตา วายนต์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

(นายนิยม สองแก้ว)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๑ ม.ค. ๒๕๖๕

(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒ ม.ค. ๒๕๖๕