



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๓๐
วันที่ ๑๑ ต.ค. ๖๔
เวลา ๑๐:๒๖

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๑
เลขรับ 196
วันที่ 8 ต.ค. 2564
เวลา 16.00 น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๒๐๙

วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

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

๒. ข้อยางาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ติดตามและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือนตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 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 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการ พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๑.๒) KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕ ผลการดำเนินงานมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือนภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐

- จากการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค พบว่า โครงการ/กิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน มีสาเหตุเกิดจาก ๑) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) ๒) งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการมีจำกัด ๓) ขั้นตอนการดำเนินการมีรายละเอียดค่อนข้างมาก มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทำให้ดำเนินการได้ล่าช้า ๔) บุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ๕) ข้อจำกัดในการพิจารณาองค์ความรู้และการสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ และ ๖) การปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินโครงการ/กิจกรรม

- ข้อเสนอแนะ...

- ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ๑) ควรมีการปรับแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ งบประมาณ และระยะเวลา ๒) ควรมีการศึกษาขั้นตอนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมโดยละเอียด และประสานงานล่วงหน้ากับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๓) ควรสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์ และปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น ๔) ใช้กลไกผู้บริหารและเครือข่าย KM Team ในการร่วมกันสรรหาผู้มืองค์ความรู้และเลือกสรรองค์ความรู้มากำหนดกิจกรรม ๕) ติดตามข้อมูลข่าวสารตลอดจนแนวทางปฏิบัติจากสำนักงาน ก.พ. อย่างใกล้ชิด และ ๖) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่าเสมอ

๒) CSF 2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย

KPI 3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงาน ฯ เพื่อพิจารณากรอบสังมประสพการณ์ ผลการดำเนินงาน เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีรายละเอียดการสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง จึงระงับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดังกล่าว

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 ผลการดำเนินงานไม่สามารถจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Training Roadmap) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดเป็นสายงานเดียวกัน และมีจำนวนมากที่ต้องมาเข้าร่วมประชุม ซึ่งเกินกว่าจำนวนที่ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ (ฉบับที่ ๓๒) กำหนด

๒) CSF 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้

๒.๑) KPI 5 จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.ร.ง. ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ สื่อการเรียนรู้ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีจำนวน ๔ สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) กลุ่มไลน์ ๒) YouTube ๓) Facebook Fanpage และ ๔) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒) KPI 6 จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓๐๐ ครั้ง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๓,๘๐๒ ครั้ง ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ใน KPI 5

๓) CSF 5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

KPI 7 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗๒๐ ครั้ง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๓,๑๘๓ ครั้ง

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

๑) CSF 6...

๑) CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๑.๑) KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๘

๑.๒) KPI 9 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗ รูปแบบ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย จำนวน ๑๐ รูปแบบ เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มไลน์ และการจัดทำวิดีโอและเอกสารเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ

๒) CSF 7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ

KPI 10 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ องค์ความรู้ 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 มิติด้านความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๔ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๖ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 8 ปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ

KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๔ กิจกรรม

๒) CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง

KPI 12 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทำความผิด ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๖๐๐ คน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดทำความผิดผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ จำนวน ๗๖๘ คน

๓) CSF 10 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๑) KPI 13 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๔๐ คน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมายโดยบูรณาการร่วมกับ KPI 14 มีบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา จำนวนทั้งสิ้น ๗๐๘ คน

๓.๒) KPI 14 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ ครั้ง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยบูรณาการ

ร่วมกับ...

ร่วมกับ KPI 13 ซึ่งมีการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๕ ครั้ง

๓.๓) KPI 15 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ผลการประเมินเท่ากับร้อยละ ๙๔.๔๗

๔) CSF 11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

KPI 16 จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ กระบวนการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๑ กระบวนการ ได้แก่ การตรวจรับงานโครงการเช่าบริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

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

๑) CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ

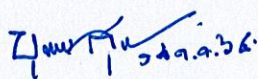
๒) CSF 13 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง

KPI 18 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ ผลการประเมิน บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๐

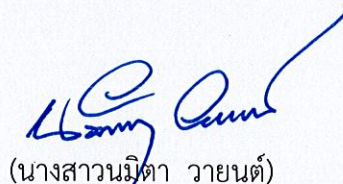
รายละเอียดปรากฏตามรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่แนบ ทั้งนี้ ภายหลังจากรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบเรียบร้อยแล้ว กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลดังกล่าวไปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

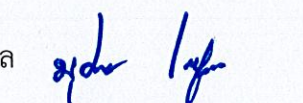
ทราบ


๒๖.๑๑.๖๔

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน


(นางสาวนimitา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล


(นางสาวบุปผา เรืองสุด)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
E8 ต.ค. 2564

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(รอบ ๑๒ เดือน)

**สรุปผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor : CSF)	จำนวน ๑๓ ปัจจัย ๑๘ ตัวชี้วัด
จำนวนโครงการ/กิจกรรม :	๓๐ โครงการ/กิจกรรม
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระบวนการดำเนินการ :	
<p>๑) หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ</p> <p>๒) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่กำหนด ทุก ๖ เดือน</p> <p>๓) จัดทำรายงานการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ</p> <p>๔) สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบ</p>	
ผลการดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน :	
<p>มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐</p> $\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{27 \times 100}{30} = 90$	
ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า โครงการ/กิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน มีสาเหตุ ดังนี้	
<p>๑) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19)</p> <p>๒) งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการมีจำกัด</p> <p>๓) ขั้นตอนการดำเนินการมีรายละเอียดค่อนข้างมาก มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทำให้ดำเนินการได้ล่าช้า</p> <p>๔) บุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>๕) ข้อจำกัดในการพิจารณาองค์ความรู้และการสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้</p> <p>๖) การปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ส่งผลต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม</p>	

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :

- ๑) ควรมีการปรับแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ งบประมาณ และระยะเวลา
- ๒) ควรมีการศึกษาขั้นตอนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมโดยละเอียด และประสานงานล่วงหน้ากับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ๓) ควรสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์ และปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น
- ๔) ใช้กลไกผู้บริหารและเครือข่าย KM Team ในการร่วมกันสรรหา ผู้มีองค์ความรู้และเลือกสรรองค์ความรู้มากำหนดกิจกรรม
- ๕) ติดตามข้อมูลข่าวสารตลอดจนแนวทางปฏิบัติจากสำนักงาน ก.พ. อย่างใกล้ชิด
- ๖) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี	
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
ผลการดำเนินงาน : ๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ ๒. ประชุมเพื่อทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ ๓. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ ๔. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ ๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ (Key Performance Indicators – KPIs Template)		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนดังกล่าว		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ		
หลักฐานอ้างอิง : ๑. ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนฯ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๓๒ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ๒. ประชาสัมพันธ์แผนผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ นักวิชาการ => นักวิชาการ => ข้อมูลแผนด้านแรงงาน => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี	
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม		
ผลการดำเนินงาน : ๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ฉบับที่ ๔ (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. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้ ๒.๑ จัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด สป.รง. ให้จัดส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำมา จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒.๒ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๒.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ทางเว็บไซต์ของ กรง.		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ดังนี้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนฯ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และได้นำแผนฯ เผยแพร่ ทางเว็บไซต์ของ กรง. ๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนฯ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และได้นำแผนฯ เผยแพร่ ทางเว็บไซต์ของ กรง.		

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ
๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

๑. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
๒. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ	
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
ผลการดำเนินงาน : ๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ๒. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานรอบ ๑๒ เดือน ๓. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก ๖ เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ๔. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบ $\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{๒๗ \times 100}{๓๐} = ๙๐$ ดังนั้น มีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รอบ ๑๒ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๙๐		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๒. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - บางโครงการ/กิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙		
หลักฐานอ้างอิง : การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๑๖๘ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔ และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๑๑ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย กิจกรรม การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ		
ผลการดำเนินงาน : สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีรายละเอียดการสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อลดการซ้ำซ้อนในการดำเนินการ จึงเห็นสมควรระงับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ทั้งนี้ หากในอนาคตมีรายละเอียดที่แตกต่างอาจนำแผนดังกล่าวมาทบทวนต่อไป		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 4 จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้า สายอาชีพ (Training Roadmap)	
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 3 สร้างและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ		
ผลการดำเนินงาน : ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) มีผู้ติดเชื้อโควิด-๑๙ เป็นจำนวนมาก และเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดออกตามความ ในมาตรา ๙ แห่ง พรก. การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินฯ ห้ามจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันมากกว่า ๕ คน และให้ส่วนราชการ Work From Home ขั้นสูงสุดเต็มจำนวนในพื้นที่สีแดงเข้ม และเพื่อความปลอดภัย ของผู้เข้ารับการอบรม จึงมิได้ดำเนินการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว (ทั้งนี้ ไม่สามารถจัดอบรมผ่านระบบ Zoom ได้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสายงานใน สายอาชีพเดียวกัน ต้องมาเข้ารับการอบรมผ่านระบบ Zoom เกินจำนวนที่ ศบค. กำหนด)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : -		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน	
ตัวชี้วัด	KPI 5 จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสป.รง.	
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 4 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 : - ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 6 จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้	
ผลการดำเนินงาน : มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. Line กลุ่ม KM จำนวน ๓๖๓ ครั้ง ๒. youtube จำนวน ๓๖ ครั้ง ๓. Facebookfanpage จำนวน ๒๒๐ ครั้ง ๔. Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓,๑๘๓ ครั้ง 	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - มีการติดตามผล ผู้เข้ารับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ผู้บริหารให้ความสำคัญ - มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - บุคลากรให้ความสนใจและเข้าร่วมจำนวนไม่มากเท่าที่ควร	
หลักฐานอ้างอิง : - ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 7 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง	
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง กิจกรรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดการข่าวสารและนำเข้าสู่ข้อมูลเข้าสู่ระบบ ๒. ติดตามผลการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สรุปผลผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปี ๒๕๖๔ รอบ ๑๒ เดือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๓,๑๘๓ ครั้ง		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : มีการปรับปรุงเนื้อหาและนำเข้าสู่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : สถิติผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน https://hrm.mol.go.th/ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	
<p>มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p>		
<p>ผลการดำเนินงาน : <u>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ x ๑๐๐</u> <div style="text-align: center;"> จำนวนบุคลากร สป.รง. ทั้งหมด ในปีงบประมาณ = $\frac{๖๙๑ \times ๑๐๐}{๑,๐๖๕} = ๖๔.๘๘ \%$ </div> </p> <p>ดังนั้น มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๐ ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔๙ คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล) ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๒๗ และรุ่นที่ ๒๘ จำนวน ๒๐๓ คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล) ๓. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง จำนวน ๒ คน (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล) ๔. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม จำนวน ๑ คน (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล) ๕. โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๕ หลักสูตร จำนวน ๓๕๐ คน (กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) ๖. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน จำนวน ๓๕ คน (ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน) ๗. โครงการอบรมอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) และที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ของสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ จำนวน ๒๖ คน (กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ) ๘. โครงการเปิดใจ สร้างสรรค์ สุนวัตกรรมภาครัฐด้านแรงงาน จำนวน ๒๕ คน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) 		
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <p>การดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรมภายใต้ KPI 8 เป็นไปตามรายละเอียดกิจกรรมในโครงการ/งานที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>		

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กิจกรรมในการดำเนินงาน

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือขออนุมัติแต่ละโครงการ

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน	
ตัวชี้วัด	KPI 9 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	
มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย		
ผลการดำเนินงาน : <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดประชุมทีมงานจัดทำองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. จำนวน ๑ ครั้ง ผู้เข้าร่วม จำนวน ๔๕ คน ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๓ ครั้ง เรื่อง TO BE NUMBER ONE to success ผู้เข้าร่วม จำนวน ๓๑ คน เรื่อง "เรื่องลับ (ที่) ไม่ลับ ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๓๔ คน เรื่อง การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๙๔ คน ๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. จำนวน ๕ ครั้ง เรื่อง การประสานการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ผู้เข้าร่วม จำนวน ๓๒ คน เรื่อง นวัตกรรมภาครัฐกับแนวคิด Design Thinking "ทางออกที่ออกแบบได้" ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและ ภูมิภาค จำนวน ๖๑ คน เรื่อง อนาคตกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของไทย ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๘๑ คน เรื่อง แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการ ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๙๓ คน เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๖๖ คน ๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๔ ครั้ง เรื่อง การเสริมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๙๔ คน เรื่อง การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาคจำนวน ๘๗ คน เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร จัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในหัวข้อ การช่วยเหลือแรงงานกลุ่มเปราะบางของกระทรวง แรงงาน ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๘๓ คน เรื่อง แรงงานไทยในต่างประเทศ : ทิศทางการขยายตลาดและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ผู้เข้าร่วม ทั้งส่วนกลางและ ภูมิภาค จำนวน ๔๐ คน ๕. จัดกิจกรรมตอบปัญหาความรู้ บนกลุ่ม Line KM จำนวน ๔ ครั้ง ๖. จัดกิจกรรมตอบคำถามภายหลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ในห้องประชุม) จำนวน ๔ ครั้ง ๗. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน Line กลุ่ม KM 		

<p>๘. จัดทำ วีดีโอ ความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM , youtube และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๙. จัดทำเอกสารการบรรยายความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๐. เผยแพร่ความรู้ทั่วไปและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้บน Line กลุ่ม KM Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Facebookfanpage</p>
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ทำหนังสือเสนอปรัง.ขออนุมัติจัดประชุม๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและภูมิภาคเข้าร่วมกิจกรรม๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล๖. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของสป. ส่วนกลางและภูมิภาคเข้าร่วมบน Line กลุ่ม KM และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านระบบ Zoom๗. รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ
<p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <p>- องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ / วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p>
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>- การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ / การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย (ส่วนกลาง)</p>
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ol style="list-style-type: none">๑. หนังสืออนุมัติโครงการ/จัดประชุม๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม๓. องค์ความรู้ที่เผยแพร่๔. ภาพกิจกรรม๕. ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 10 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	
มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ		
ผลการดำเนินงาน : มีองค์ความรู้ ๔ องค์ความรู้ ตามแผนได้แก่ ๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ๒. การจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ๓. แรงงานไทยในต่างประเทศ : ทิศทางการขยายตลาดและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ๔. การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ภายใต้ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ 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 ๕. นำแผนการจัดการความรู้ เผยแพร่ บนLine กลุ่ม KM และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - องค์ความรู้ที่นำมาพิจารณาคัดเลือกมีน้อย		
หลักฐานอ้างอิง : ๑. แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. องค์ความรู้ ๔ องค์ความรู้		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน และทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา ยุทธศาสตร์ : การส่งเสริมประชาชนให้เห็นคุณค่าของการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการจนเป็นวิถีชีวิต		
ผลการดำเนินงาน : ข้อมูลผลการดำเนินงานของการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้กิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน คือจำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมรวมจำนวน ๕ ครั้ง ดังนี้ ๑. การจัดกิจกรรมน้อมรำลึกในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีพิธีทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒. การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ๓. การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๔. การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และวันมาฆบูชา เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๕. การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างกองกลางและศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในเดือนที่มีวันสำคัญทางศาสนา ๒. เดือนเมษายน ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๔ มิได้มีการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน เนื่องจาก การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส Covid 19 ระลอก ๔ การดำเนินงานมีการปรับแผนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมพึงธรรมะออนไลน์		
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดกิจกรรมพึงธรรมะออนไลน์ เนื่องในวันวิสาขบูชา (วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔) วันอาสาฬหบูชา (วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔) และวันเข้าพรรษา (วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔) ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน www.mol.go.th และเว็บไซต์ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต https://zerocorruption.mol.go.th		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้รับการสนับสนุนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๑๘๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๓๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต		
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดกิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔ ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ จำนวน ๑๐๔ ราย		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้รับการสนับสนุนจากศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๑๘๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๓๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ กิจกรรม โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต		
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) โดยอบรมในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM Cloud Meetings เมื่อวันที่ ๑๔ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น ๔๐๔ คน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามระเบียบ ข้อบังคับ ให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต”		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๑๙๓๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 12 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง โครงการ/กิจกรรม การให้ความรู้เรื่องวินัยกับเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
ผลการดำเนินงาน : มีบุคลากรที่ได้รับความรู้และเสริมสร้างให้มีวินัยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิด โดยการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ จำนวน ๗๖๘ ราย ได้แก่ Facebook (KMMOL) ๔๔๓ ราย กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” จำนวน ๓๒๔ ราย และการปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการ จำนวน ๑ ราย		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น Facebook		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -ไม่มี-		
หลักฐานอ้างอิง : - รายละเอียดตามเอกสารแนบ		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 13 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 10 ดำเนินมาตรการการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง โครงการ/กิจกรรม โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ		
ผลการดำเนินงาน : - ดำเนินการจัดอบรมโครงการและดำเนินโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) โดยโครงการเป็นการบรรยายในรูปแบบออนไลน์ผ่านวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference) ด้วยโปรแกรม ZOOM เมื่อวันที่ ๑๔ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนผู้เข้าอบรมรวมทั้งสิ้น ๔๐๔ คน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามระเบียบ ข้อบังคับให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต” - ดำเนินการจัดโครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” (กิจกรรมที่ ๒) จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๑๕๒ คน รวมจำนวน ๓๐๔ คน รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ และรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference) ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ที่ผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริต ร่วมกับกระทรวงแรงงาน ให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๑๙๓๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๔๘ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 14 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา หรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 10 ดำเนินมาตรการการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง โครงการ/กิจกรรม โครงการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้แก่บุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : - ดำเนินการจัดอบรมโครงการและดำเนินโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) โดยโครงการเป็นการบรรยายในรูปแบบออนไลน์ ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกล (Video Conference) ด้วยโปรแกรม ZOOM เมื่อวันที่ ๑๔ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดโครงการโครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” (กิจกรรมที่ ๒) จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๑๕๒ คน รวมจำนวน ๓๐๔ คน รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ และรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกล (Video Conference) ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting <ul style="list-style-type: none"> - เข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ในรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Application - เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปผลการกำกับติดตามยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ในรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Application - เข้าร่วมสัมมนาเชิงวิชาการ เรื่อง ผลการประเมินการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ในรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting) 		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๑๙๓๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๔๘ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๗๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๗๘ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๗๙ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 15 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	
มิติที่ ๕ มิติด้านความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 10 ดำเนินมาตรการการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง โครงการ/กิจกรรม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
ผลการดำเนินงาน : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ผลการประเมิน ๙๔.๔๗		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :-		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :- ระยะเวลาที่จำกัดในการดำเนินงาน		
หลักฐานอ้างอิง :- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๒๗๖ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โครงการ/กิจกรรม โครงการสร้างความรู้เพื่อการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงกระบวนการงานเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ		
ผลการดำเนินงาน : มีผลสำเร็จตามแผน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผน ๑ กระบวนการ คือ การตรวจรับงาน โครงการเช่าบริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้รายงานผลให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :- ขั้นตอนในการกำกับติดตามค่อนข้างซับซ้อน		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๒๕๕ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ - หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง. ๐๒๑๓/๓๑๓๖ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : ๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒. ประสานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ และวันฟังผลการตรวจสุขภาพ ๔. แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ๕. กำหนดวันตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๖ เดือน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - เนื่องจากมีภาวะระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ส่งผลให้งดการตรวจติดตามสุขภาพ แต่มีช่องทางการให้บริการของโรงพยาบาลเพื่อติดต่อรับยาหรือปรึกษาปัญหาสุขภาพให้แก่ผู้รับบริการ		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๗/๓๒๑๕ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : ๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓. จัดเตรียมสถานที่ ๔. แจกผู้ประกอบการร้านค้า		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - มีผู้ประกอบการร้านค้าสนใจมาจัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) เป็นจำนวนมาก - บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจในการไปจับจ่ายใช้สอยเป็นอย่างมากมาโดยตลอด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ - เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) จึงงดจัดกิจกรรมเพื่อลดการระบาดของเชื้อโรค		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร	
ผลการดำเนินงาน : ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและเครือข่าย ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ ๓. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินโครงการ ๕. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) จึงงดจัดกิจกรรมเพื่อลดการระบาดของเชื้อโรค	
หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : ๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ประสานสถาบันการเงิน ๒. เข้าร่วมลงนามตกลงระหว่างสถาบันการเงินกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๔. ออกหนังสือรับรองสำหรับผู้มีสิทธิที่ยื่นความประสงค์เข้าร่วมโครงการ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - โครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : ๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน เมื่อ ๙ เมษายน ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - บุคลากรในสังกัดสนใจนำบุตรเข้ามาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน - เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) จึงงดใช้ห้องศูนย์ฯ เพื่อลดการระบาดของเชื้อโรค แต่ได้มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ผ่านช่องทางไลน์กลุ่มแทน		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร	
ผลการดำเนินงาน : ๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการห้องปฐมพยาบาล ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องปฐมพยาบาล ๔. ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ พร้อมทั้งเปิดให้บริการ โดยมีผู้มาใช้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อขอรับยาและนอนพักกรณีเจ็บป่วยเพื่อดูอาการ และรับการปฐมพยาบาลในเบื้องต้น	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : ๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ๖. เปิดให้บริการในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจมาออกกำลังกายที่ศูนย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม - เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - ๑๙) จึงงดจัดกิจกรรมเพื่อลดการระบาดของเชื้อโรค		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : ๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๔. ดำเนินการโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ พร้อมทั้งเปิดให้บริการ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน : ๙. โครงการห้องละหมาด		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการห้องละหมาด ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องละหมาด ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องละหมาด ๔. ดำเนินการโครงการห้องละหมาด ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ พร้อมทั้งเปิดให้บริการ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 18 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 13 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง		
ผลการดำเนินงาน : การเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานผ่านโครงการ สป.รง. ลดพุงลดโรค โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๐		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. ๒. สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรและจัดทำแผนการดำเนินการฯ ๓. ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนการดำเนินการฯ ๔. ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรฯ ๕. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - มีการจัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. ตามคำสั่ง สป.รง. ที่ ๗๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ - มีการจัดทำโครงการ สป.รง. ลดพุงลดโรค ทำให้บุคลากรในสังกัดสป.รง. เกิดความรักความผูกพันกับองค์กร มากขึ้น		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย การดำเนินงานอาจมีความล่าช้า และมีความยุ่งยากในการดำเนินการ - เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) จึงงดจัดกิจกรรมเพื่อลดการระบาดของเชื้อโรค		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๒๓๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓		



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๖๖๗
วันที่ ๒๒ ม.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๐๗ น.

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

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๗๒

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
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 รมะนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมีรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางสาวอำพันธ์ สุวิทย์) 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) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor : CSF) จำนวน ๑๓ ปัจจัย และกำหนดตัวชี้วัดที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด พร้อมทั้งกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัด...

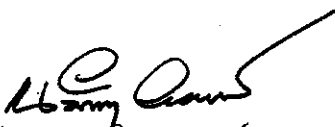
ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์			
CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม			
KPI 1	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี	ระดับ ๕ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผน	อบ. กบค. พบ. กบค.
KPI 2	ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละ ๙๕	อบ. กบค.
CSF 2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย			
KPI 3	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	ระดับ ๓ จัดประชุม คณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา กรอบสั่งสม ประสบการณ์	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 สื่อการ เรียนรู้	พบ. กบค.
KPI 6	จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์	๓๐๐ ครั้ง	พบ. กบค.
CSF 5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง			
KPI 7	จำนวนของครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง	๓๒๐ ครั้ง	กบค. (ทุกกลุ่มงาน)

ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
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 มิติด้านความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
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	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	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	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
KPI 15	ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	ร้อยละ ๘๕	ศปท.
CSF 11 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
KPI 16	จำนวนกระบวนการที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑ กระบวนการ	ศปท.
มติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน			
CSF 12 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร			
KPI 17	จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๘ โครงการ/ กิจกรรม	บส. กบค.
CSF 13 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง			
KPI 18	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ ๘๕	บส. กบค.

๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หากเห็นชอบจะได้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป



(นางสาวนิมิตา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ



(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒ ม.ค. ๒๕๖๔


(นายนิยม สองแก้ว)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๑ ม.ค. ๒๕๖๔