รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๒
เลขที่รับ ๔๗๗๑
วันที่ ๐๕ ต.ค. ๒๕๖๑
๑๑.๐๗น.

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.
เลขที่เสนอ ๒๒๕๕
วันที่ - 5 ต.ค. 2561
เวลา 10.22 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๖๖๑ **วันที่** ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามแนวทาง HR Scorecard รอบ ๑๒ เดือน

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ 5171
วันที่ - 9 ต.ค. 2561
เวลา 10:39 น.

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๕๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑

๒. ข้อรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ติดตามและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ดำเนินการตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success factors-CSFs) ตัวชี้วัด (KPIs) และหน่วยงานที่รับผิดชอบไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดตามเอกสาร ๑

๒.๒ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๑๔ ปัจจัย ตัวชี้วัด (KPIs) ๑๖ ตัวชี้วัด รายละเอียดตามเอกสาร ๒ โดยมีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๒.๒.๑ มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๔ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๕ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑) KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ แผน หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ แผนแล้ว พร้อมทั้งได้ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๑.๒) KPI2...

๑.๒) KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ผลการดำเนินงาน ทุกหน่วยงานที่มีแผนงาน/โครงการบรรจุในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สามารถดำเนินการสำเร็จตามแผน ร้อยละ ๙๓.๗๕ ของค่าเป้าหมาย สำหรับแผนงาน/โครงการที่ไม่เป็นไปตามแผนเนื่องจากโครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๘ มีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่เพื่อขอรับรองหลักสูตรจาก ก.พ. จึงชะลอการจัดอบรมหลักสูตรนี้ไปก่อนจนกว่าจะได้รับการรับรอง

๒) CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ สายงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ผลการดำเนินงาน มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๖ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานปฏิบัติงานช่างศิลป์ สายงานปฏิบัติงานช่างภาพ และสายงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๓) CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับที่ ๔ นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการดำเนินงาน อยู่ระหว่างการทบทวนร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และกรอบสั่งสมประสบการณ์ เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร

๔) CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๖ โครงการ/กิจกรรม จากจำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด ๑๗ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ ของค่าเป้าหมาย สำหรับโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ คือ โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๘ เนื่องจากมีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่เพื่อขอรับรองหลักสูตรจาก ก.พ. จึงชะลอการจัดอบรมหลักสูตรนี้ไปก่อนและส่งข้าราชการไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่ ก.พ. รับรองจนกว่าหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) จะได้รับการรับรอง

๒.๒.๒ มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

๑.๑) KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและกลุ่มงานวินัย ผลการดำเนินงาน กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๒๙ – ๓๑ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ แจ้งเวียน

การปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทราบและถือปฏิบัติ

๑.๒) KPI9 จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง ค่าเป้าหมายที่กำหนด น้อยกว่า ๕ เรื่อง หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและกลุ่มงานวินัย ผลการดำเนินงาน ไม่มีเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๒) CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือ จากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด ๑ รูปแบบ/วิธีการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน มีรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย จำนวน ๖ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รูปแบบที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการทีมงานจัดทำองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน KM Team จำนวน ๖ ครั้ง รูปแบบที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ครั้ง รูปแบบที่ ๔ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๓ ครั้ง รูปแบบที่ ๕ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice) จำนวน ๒ ครั้ง และรูปแบบที่ ๖ ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๓) CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๘ ของค่าเป้าหมาย

๒.๒.๓ มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๑ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๑ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ องค์ความรู้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน มีจำนวน ๓ องค์ความรู้ตามแผน ได้แก่ ๑) การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒) การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ และ ๓) การคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๒.๒.๔ มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย

KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับที่ ๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานวินัย ผลการดำเนินงาน มีการดำเนินการระดับที่ ๕ การประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทาง ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง...

แก้ไขแนวทางโดยการให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย โดยการบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการใหม่ และเป็นวิทยากรบรรยายความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๒) CSF12 ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ หลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน จัดทำหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มเติมในหลักสูตร จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ รุ่น (รุ่นที่ ๑๘ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และรุ่นที่ ๑๙ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑) และ ๒) หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗ ระหว่างวันที่ ๑๒ – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๓) CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวดและดำเนินการต่อต้านการทุจริต

KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ โครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงาน มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ ๑) ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ๓) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ๔) กิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ๕) การประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และ ๖) การเข้าร่วมกับภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๒.๒.๕ มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ สวัสดิการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ผลการดำเนินงาน ได้ดำเนินการ รวม ๙ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) โครงการห้องอาหารกระทรวงแรงงาน ๕) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๖) โครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน ๗) โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม ๘) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน และ ๙) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๒) CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ โครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ผลการดำเนินงาน ได้ดำเนินโครงการกีฬาสัมพันธ์กระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๓) CSF16...

๓) CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ โครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ผลการดำเนินงาน ได้ดำเนินโครงการ Big Cleaning Day และปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน (การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหารและเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

๒.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๑ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และน้อยกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๙๕ เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ คือ โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๘ เนื่องจากมีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่เพื่อขอรับรองหลักสูตรจาก ก.พ. จึงชะลอการจัดอบรมหลักสูตรนี้ไปก่อน จนกว่าจะได้รับการรับรอง

ทั้งนี้ ภายหลังจากรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบเรียบร้อยแล้ว กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลดังกล่าวไปจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุทธิพงษ์ โกศลวิริยะกิจ)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(นางเพชรรัตน์ สินอวย)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๙ ต.ค. ๖๑

ทราบ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
11 ต.ค. 2561

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๒
เลขที่รับ ๕๒๐
วันที่ ๓๑ ม.ค. ๒๕๖๑
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.
เลขที่เสนอ ๖๙๓
วันที่ 31 ม.ค. 2561
เวลา 11.04 น.

ด่วนที่สุด **บันทึกข้อความ** ๑๓๘๖ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๙๒ **วันที่** ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับ ๕๙๗
วันที่ - ๕ ก.พ. ๒๕๖๑
เวลา ๙:๔๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้อนุมัติให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๔๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมี ดร.ณัฐวัฒน์ นิปกากร เป็นวิทยากร และมีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๒๗ คน ประกอบด้วย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) กลุ่มงานวินัย (วน.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

๒.๒ ผลการประชุมได้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยนำข้อมูลผลการดำเนินงานตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน ๒๐ ตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ ตัวชี้วัดที่ไม่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เนื่องจากดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้ว จำนวน ๓ ตัวชี้วัด และหน่วยงานขอตัดตัวชี้วัดออก จำนวน ๑ ตัวชี้วัด รวมจำนวน ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่

ที่	ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	รายละเอียด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.	KPI 3	จำนวนส่วนราชการที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการแล้ว ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙	กพบ.

ที่ ๒...

ที่	ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	รายละเอียด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒.	KPI 4	ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน - โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	อบ.
๓.	KPI 12	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการแล้วเสร็จตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พบ.
๔.	KPI 10	จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมามีผู้ให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม e-learning น้อย กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงปรับรูปแบบการฝึกอบรมภาษาอังกฤษผ่านโครงการอื่นต่อไป	พบ.

๒.๒.๒ ตัวชี้วัดที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

ที่	ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.	KPI 1	จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	๑ แผน	อบ.
๒.	KPI 2	ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละ ๙๕	อบ.
๓.	KPI 5	จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	๑ สายงาน	อบ.
๔.	KPI 6	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	ระดับ ๔	สบ.
๕.	KPI 7	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	ร้อยละ ๑๐๐	พบ.

ที่ ๖...

ที่	ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๖.	KPI 8	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	สบ. และ วน.
๗.	KPI 9	จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	น้อยกว่า ๕ เรื่อง	สบ. และ วน.
๘.	KPI 11	จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	๑ รูปแบบ	พบ.
๙.	KPI 13	ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๕	สบ.
๑๐.	KPI 14	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	๓ องค์ความรู้	พบ.
๑๑.	KPI 15	ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	ระดับ ๕	วน.
๑๒.	KPI 16	จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรมจริยธรรมไว้ในหลักสูตร	๒ หลักสูตร	พบ.
๑๓.	KPI 17	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๒ โครงการ/กิจกรรม	ศปท.
๑๔.	KPI 18	จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๑ สวัสดิการ	บส.
๑๕.	KPI 19	จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๑ โครงการ	บส.
๑๖.	KPI 20	จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๑ โครงการ	บส.

๓. ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสร็จเรียบร้อยแล้ว (ตามเอกสารแนบ) จึงเห็นควรขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ภายในเดือนเมษายน และเดือนกันยายน ๒๕๖๑ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๓

(นางสาวรุ่งทิพย์ จั่นทอง)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(นางเพชรรัตน์ สินอวย)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๑ มี.ค. ๕๙

เห็นชอบ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒ ก.พ. ๕๙

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

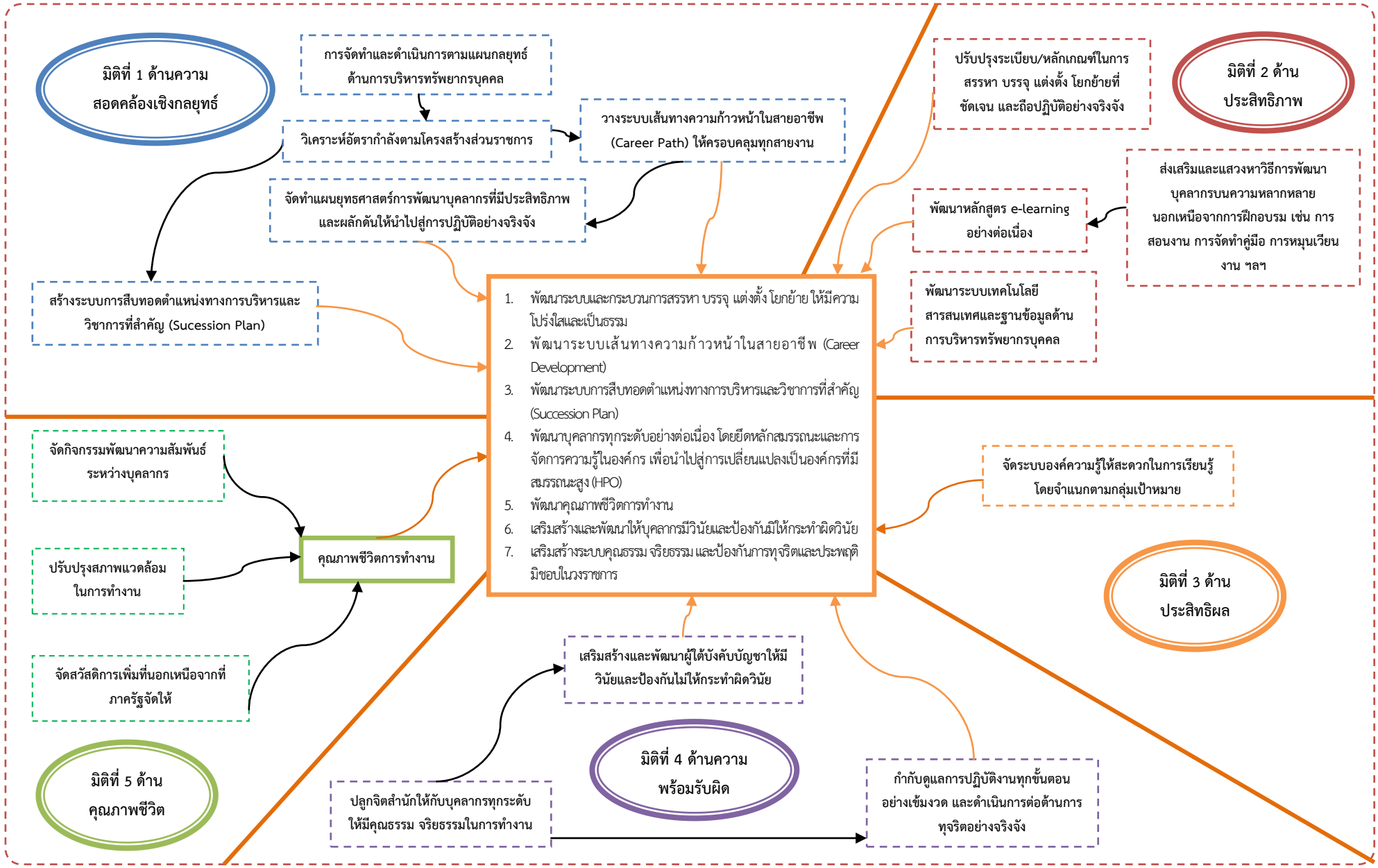
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2557 – 2561



ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์										
CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	1	1	1	1	1	1	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	อบ.	
	KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	95	80	85	92	95	95	- การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ - การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อบ.	
CSF2 วิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	KPI3 จำนวนส่วนราชการที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง	5 กรม	5 กรม 1 สถาบัน	-	-	-	-	โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน (แผน 4 ปี)	กพบ.	ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้ว
	KPI4 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ 5	-	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	-	- การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือตามนโยบายรัฐบาลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน - โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	อบ.	ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้ว

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 **(ต่อ)**

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์										
CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	1	-	1	1	1	1	โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	อบ.	
CSF4 จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 1.ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ตามที่บรรจุในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. กำหนดตำแหน่งหลักและคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 3. จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ 4. นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	ระดับ 4	-	ระดับ 1	-	ระดับ 3	ระดับ 4	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	สบ.	
CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	100	73	76	90	95	100	งานจัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	พบ.	

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 **(ต่อ)**

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย 1. แต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ 2. จัดประชุมคณะทำงาน/กรรมการ 3. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ 4. เสนอผลการประชุมต่อหัวหน้าส่วนราชการ/อ.ก.พ. สป./อ.ก.พ. รง. 5. ประกาศใช้หลักเกณฑ์	N/A	ระดับ 1	ระดับ 3	ระดับ 1-5	ระดับ 1-5	ติดตามผล	การพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	สป. และ วน..	ปี 61 KPI 8 ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย
	KPI9 จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง			
CSF7 พัฒนาหลักสูตร e-learning อย่างต่อเนื่อง	KPI10 จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	1	1	1	1	-	-	โครงการพัฒนาหลักสูตร e-learning	พบ.	ปี 61 ตัดตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินการ
CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	1	-	1	1	1	1	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	พบ.	

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	3	5	-	-	-	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พบ.	ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้ว
	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	95	91	92	93	94	95	การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	สบ.	
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	3	3	3	3	3	3	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานประจำปีงบประมาณ 2561	พบ.	

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย 1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย 2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน 3. การจัดทำบทความกรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ 4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับ บัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทาง ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง	ระดับ 5	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	วน.	

ตารางที่ 1 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 5 ปี ปีงบประมาณ 2557 – 2561 (ต่อ)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ					โครงการ/งาน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2557	2558	2559	2560	2561			
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
CSF12 ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรมจริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	2	3	3	2	2	2	การสอดแทรกเนื้อหาหลักสูตรเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) และหลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน	พบ.	
CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	2	2	2	2	1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศปท.	
มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน										
CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	บส.	
CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	–	1	-	1	1	โครงการกีฬาสัมพันธ์	บส.	
CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	-	1	-	1	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	บส.	

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561

วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561	
“ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย CSF12 ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
พันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน 2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน 3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ 4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์ 5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน 6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย 8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ 9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม **10.** ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน		

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	1	-	-	-	-	1	50	20	20	อบ.
		KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	95	91	92	93	94	95	50	20		
	CSF3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	1	-	-	1	-	2	100	20		อบ.
	CSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	ระดับ 4	-	-	-	3	4	100	10		สบ.
	CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	100	92	94	96	98	100	100	30		พบ.
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ	CSF6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ระดับ 5	-	-	3	4	5	50	25	20	สบ. และ วน.
		KPI9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	น้อยกว่า 5 เรื่อง	6	-	5	-	4	50	25		

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ	CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ	KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	1	-	-	1	-	2	100	25		พบ.
	CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	95	90	91	93	94	95	100	25		สบ.
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิผล	CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	3	1	-	2	-	3	100	100	20	พบ.
มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด	CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	5	-	-	3	4	5	100	30		วน.
	CSF12 ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรมจริยธรรมไว้ในหลักสูตร	2	1	-	2	-	3	100	30	20	พบ.
	CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริต	KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	1	-	2	-	3	100	40		ศปท.

ตารางที่ 2 แสดง HR Scorecard Template ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต	CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	2	-	-	1	-	2	100	40	20	บส.
	CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	-	-	1	-	2	100	30		
	CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	1	-	-	1	-	2	100	30		

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			**ตัวชี้วัดที่ KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	1. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี 4. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ 5. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้	มกราคม 2561	อบ.
			ตัวชี้วัดที่ KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ		
- การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ - การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ของแต่ละหน่วยงาน ทุก 6 เดือน	รายงานผลการดำเนินงานทุกรอบ 6 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	1. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ 2. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ปีละ 2 ครั้ง 3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ 4. สรุปรายงานเสนอผู้บริหารทราบ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	อบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF 3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ให้ครอบคลุมทุกสายงาน			**ตัวชี้วัดที่ KPI5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. จัดทำร่างแผนฯ 4. เสนอผู้บริหาร 5. เผยแพร่แผนฯ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	อบ.
ตอบสนองต่อCSF4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)			**ตัวชี้วัดที่ KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)**		
จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ **(Succession Plan)**	เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ **(Succession Plan)**	แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ **(Succession Plan)**	1. จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ 2. นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ(Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	มกราคม – กันยายน 2561	สบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์					
ตอบสนองต่อ CSF 5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง			**ตัวชี้วัดที่ KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
งานจัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. เพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีทิศทางที่ชัดเจน 2. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	1. รวบรวมพิจารณารายละเอียดโครงการกิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การเบิกจ่ายรายไตรมาส ตามนโยบายหรือมติ ครม. ที่กำหนด 3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 4. ติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน 5. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ เสนอผู้บริหาร	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	พบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง			**ตัวชี้วัด KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย** **ตัวชี้วัดที่ KPI 9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
การพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	เพื่อพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม	จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้พิจารณารับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไว้พิจารณา 2. พิจารณาดำเนินการตามระเบียบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด 3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปและรายงานจำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	สบ. และ วน.
ตอบสนองต่อ CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ			**ตัวชี้วัดที่ KPI 11 จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย**		
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	1. เพื่อพัฒนารูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีความหลากหลาย 2. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่องค์กรต้องการ	- จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม - มีคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 2 กระบวนงาน	1. พัฒนาระบบการสอนงานภายในองค์กรให้มีความยั่งยืน 2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 3. จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	พบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ					
ตอบสนองต่อ CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			**ตัวชี้วัดที่ KPI 13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
การตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันสามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ฐานข้อมูลบุคคลมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามความต้องการใช้งาน	1. จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วนพร้อมใช้งาน 2. แจ้งเป็นหนังสือให้บุคลากรในสังกัดตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS 3. บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลใน DPIS ส่วนบุคคลของตนเองและแจ้งความผิดพลาดให้ สบ. ทราบ 4. สบ.บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	สบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิผล					
ตอบสนองต่อ CSF 10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย			**ตัวชี้วัดที่ KPI 14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2561	1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้ 2. กระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. สร้างเสริมให้เกิดนวัตกรรมการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- แผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - องค์ความรู้ที่จำเป็น จำนวน 3 องค์ความรู้ ได้แก่ 1. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 2. การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ 3. การคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice) 4. นำองค์ความรู้เผยแพร่บนเว็บการจัดการความรู้	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	พบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย			**ตัวชี้วัดที่ KPI 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	1.เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย 2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน 3. การสรุปและเผยแพร่กรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ 4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับ บัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางใ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	วน.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 12 ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน			**ตัวชี้วัดที่ KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
กิจกรรมการฝึกอบรมที่กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรเป็นหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) และหลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน และได้มีการสอดแทรกเนื้อหาหลักสูตรเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร	1. เพื่อสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรที่จัดอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนหลักสูตรที่จัดทำ 2 หลักสูตร เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหลักสูตร จำนวน 2 หัวข้อวิชา/กิจกรรม	1. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ 3 หลักสูตร ดังนี้ 1.1 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ อำนวยการต้น เชี่ยวชาญ จากทุกกรมในสังกัด 50 คน เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ การฟังธรรมและฝึกวิปัสนา (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทำผิดวินัย) **1.2** หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการระดับชำนาญการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทำผิดวินัย)	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	พบ.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
			1.3 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) ธรรมะสำหรับข้าราชการที่ดี (2) การเสริมสร้างวินัยเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี) 2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม 3. จัดเนื้อหาบรรจุในหลักสูตรและประเมินผลการเรียนการสอน ปรากฏว่ามีผลการประเมินในระดับดีมาก		

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด					
ตอบสนองต่อ CSF 13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง			**ตัวชี้วัดที่ KPI 17 จำนวนโครงการ / กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงเพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	รายงานการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนทุกรอบ 12 เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร	การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงาน	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	ศปท.
2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขออนุมัติโครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน 2. จัดประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในปี 2561 และปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 3. รวบรวมเอกสารการประเมินฯ นำส่งที่ปรึกษาโครงการ	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	ศปท.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต					
ตอบสนองต่อ CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้			**ตัวชี้วัดที่ KPI 18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
โครงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	นับจำนวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	**โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง** - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน - โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - โครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน - โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม **โครงการที่ดำเนินการปี 2561** - ห้องปฐมพยาบาล - ศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) - สถานรับเลี้ยงเด็ก (บุตรหลานบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน)	 ธันวาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 มกราคม – กันยายน 2561 มกราคม – กันยายน 2561 มกราคม – กันยายน 2561	บส.

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2561 (ต่อ)

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิต					
ตอบสนองต่อ CSF 15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร			**ตัวชี้วัดที่ KPI 19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย**		
ชื่อโครงการ / งาน	**วัตถุประสงค์**	**ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม**	**กิจกรรมในโครงการ/งาน**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
โครงการกีฬาสัมพันธ์	เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยใช้กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	จำนวนกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์และนันทนาการ	- กิจกรรมกีฬาสามัคคีรับปี 61 - กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์/นันทนาการ	ตุลาคม – ธันวาคม 2560 มกราคม – กันยายน 2561	บส.
ตอบสนองต่อ CSF 16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน			**ตัวชี้วัดที่ KPI 20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย**		
โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการปรับปรุง	- กิจกรรม 5 ส ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - การปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน (การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหารและเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน)	ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561	บส.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี

เป้าหมาย : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ทุกปี

การรายงานผล : รายงานผลการดำเนินการทบทวนแผนฯ

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

คำอธิบายตัวชี้วัด : แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการแปลงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

แนวทางการดำเนินงาน :
1. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี
4. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ
5. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ	1
2	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
3	จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี	3
4	เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ	4
5	เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และได้รับงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินการจากกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ร้อยละ 95 ของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละแผนงาน/โครงการได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการฯ ในละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ
2. กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ปีละ 2 ครั้ง
3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ
4. สรุปรายงานเสนอผู้บริหารทราบ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

ตัวชี้วัด : KPI 5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ

เป้าหมาย : ปีละ 1 สายงาน

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path Development) หมายถึง การวางแผนเพื่อการจัดการสายอาชีพ (Career Management) โดยองค์กรวางระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อรักษา พัฒนา และใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหมายถึงแผนอาชีพของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องการจะเป็น หรือต้องการจะทำในอนาคต

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติโครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5. เผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	-	1
2	-	2
3	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ 1 สายงาน	3
4	-	4
5	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ 2 สายงาน	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : มีแผนความก้าวหน้าสายอาชีพครบทุกสายงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 4 สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : KPI 6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2561

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงแผนซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์
2. นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	-	1
2	-	2
3	จัดทำร่างแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์	4
4	นำเสนอแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ต่อผู้บริหาร	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญภายในปีงบประมาณ 2561

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 ร้อยละ 100

การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. รวบรวมพิจารณารายละเอียดโครงการกิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี
2. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การเบิกจ่ายรายไตรมาส ตามนโยบายหรือมติ ครม. ที่กำหนด
3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. ติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
5. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ เสนอผู้บริหาร

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งหมดตามแผนการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) จัดการพัฒนาบุคลากร และรายงานสถานะการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 6 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

ตัวชี้วัด : KPI 9 จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่า ส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง

เป้าหมาย : จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่า ส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง น้อยกว่า 5 เรื่อง ทุกปี

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) และกลุ่มงานวินัย (วน.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ต่างๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (ปรากฏผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้ถูกร้องเรียน/ร้องทุกข์ชัดเจน) เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์นั้นไว้นำเข้าสู่การพิจารณาและดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง

แนวทางการดำเนินงาน :

1. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้พิจารณารับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ไว้พิจารณา
2. พิจารณาดำเนินการตามระเบียบที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด
3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปและรายงานจำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่รับไว้เพื่อพิจารณาและดำเนินการแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และดำเนินการกับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ตามระเบียบด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สถิติเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) รวบรวมไว้

นิยาม : ผู้ร้องเรียน หมายถึง ผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม

: ผู้ร้องทุกข์ หมายถึง ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

ตัวชี้วัด : KPI 11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 1 รูปแบบ/วิธีการ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัด สป.รง. ให้ความร่วมมือร่วมในการนำวิธีการที่หลากหลายไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรม ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสื่อความหมายระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่ต้องการ

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง เทคนิค วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ในที่นี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่องค์กรต้องการ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การติดตามผู้บังคับบัญชา การเสวนา การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในองค์กร เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. พัฒนาระบบการสอนงานภายในองค์กรให้มีความยั่งยืน
2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
3. จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Perfomance Indicators-KPIs Template

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : KPI 13 ร้อยละของข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

เป้าหมาย : ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ในปี 2561

การรายงาน : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด

ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล หมายถึง ระบบซึ่งบันทึกข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ของสำนักงานปลัดกระทรวง (ตาม ก.พ. 7) เช่น ชื่อ – สกุล ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน

1. นำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาใช้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
3. ดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง
4. ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้มีความถูต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{(จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล – จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บันทึกข้อผิดพลาด)}}{\text{จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : บุคลากรให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : เอกสารการขอแก้ไข

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : KPI 14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าหมาย : 3 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรในด้านต่างๆ แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์องค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อธำรงรักษาองค์ความรู้ที่เป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไว้ในองค์กร โดยจัดเก็บในรูปของความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ได้แก่ องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice)
4. นำองค์ความรู้เผยแพร่บนเว็บการจัดการความรู้

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับขององค์ความรู้หรอคู่มือการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	จำนวน 1 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ	1
2	-	2
3	จำนวน 2 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ	3
4	-	4
5	จำนวน 3 องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล: องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัด : KPI 15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย

เป้าหมาย : ระดับที่ 5 ในปีงบประมาณ 2561

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวินัย (วน.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.รง.

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร 1011/ว 43 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย

แนวทางการดำเนินงาน :

1. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย
2. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาฯ ไปยังทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
3. การสรุปและเผยแพร่กรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและการลงโทษ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ
4. การให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับ บัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางใ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 1	1
2	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 2	2
3	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 3	3
4	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 4	4
5	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานสำเร็จตามขั้นตอนที่ 5	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 12 ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 2 หลักสูตร

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรจัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันออกแบบหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดสำคัญในหลักสูตร เช่น วิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผล พิจารณาจากจำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อให้มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

แนวทางการดำเนินงาน :

1. พิจารณาเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาข้าราชการ 3 หลักสูตร ดังนี้

1.1 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ อำนวยการต้น เชี่ยวชาญ จากทุกกรมในสังกัด 50 คน เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ การฟังธรรมและฝึกวิปัสนา (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทำผิดวินัย)

1.2 หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น คือ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ (2) การสร้างวินัยและการป้องกันการทำผิดวินัย)

1.3 หลักสูตรข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน โดยมีหัวข้อวิชาส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ (วิชาเดิมที่มีหลักสูตร (1) ธรรมะสำหรับข้าราชการที่ดี (2) การเสริมสร้างวินัยเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี)

2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และคัดกรองวิทยากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดจากผลการประเมินและการพูดคุยสอบถาม

3. จัดเนื้อหาบรรจุในหลักสูตรและประเมินผลการเรียนการสอน ปรากฏว่ามีผลการประเมินในระดับดีมาก

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาสำเร็จ โดยมีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานโดยตรง หรือพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการออกแบบพัฒนาหลักสูตร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการออกแบบหลักสูตร

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : หลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
2. ขออนุมัติโครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน
3. จัดประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในปี 2561 และปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
4. รวบรวมเอกสารการประเมินฯ นำส่งที่ปรึกษาโครงการ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมฯ ทั้งหมดตามแผนในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ศปท. จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และรายงานสถานการณ์ดำเนินงานตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 14 จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวชี้วัด : KPI 18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ ในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สวัสดิการ หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
2. ขอจัดประชุมจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือขอมติเวียนจากคณะกรรมการฯ เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. ดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
4. รายงานสรุปผลการดำเนินการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ตัวชี้วัด : KPI 19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร
2. ดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรม โดยให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทุกขั้นตอน
3. ประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรม
4. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม
5. รายงานสรุปผลการจัดโครงการหรือกิจกรรรม

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการหรือกิจกรรม

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : โครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัด : KPI 20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย : จำนวน 1 โครงการ ในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น สถานที่ทำงาน การจัดโต๊ะทำงาน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย และลดการเกิดอุบัติเหตุของบุคลากรในองค์กร

โครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง โครงการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีดังกล่าวข้างต้น เช่น กิจกรรม 5 ส การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหารและเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขออนุมัติดำเนินการจัดโครงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ดำเนินการจัดโครงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่กำหนด
3. ประชาสัมพันธ์โครงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการ
5. รายงานสรุปผลการจัดโครงการ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับการจัดโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน : นับจำนวนโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดทำโครงการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในองค์กร

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(รอบ ๑๒ เดือน)

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน :
๑. จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และขออนุมัติโครงการฯ
๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๔. นำเสนอร่างแผนฯ เพื่อขอความเห็นชอบ
๕. ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนฯ

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :
ดำเนินการตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :
ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :
- ไม่มี -

หลักฐานอ้างอิง :
๑.- ๒. การขออนุมัติโครงการ และดำเนินการจัดประชุม ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๔๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐
๓. – ๔ จัดทำร่างแผนและเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนฯ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๕๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑
๕. ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนฯ ตามหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๐๕ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๔๔ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน :

๑. จัดทำหนังสือติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ รอบ ๑๒ เดือน

๒. รวบรวมและสรุปผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ

๓. นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

$$\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐ = \frac{๑๕}{๑๖} \times ๑๐๐$$

$$= ๙๓.๗๕$$

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๒. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนฯ

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- ไม่มี -

หลักฐานอ้างอิง :

การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๑๔๘ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI 5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** CSF 3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	
ผลการดำเนินงาน : ๑. กำหนดสายงาน วิเคราะห์งานขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๒. จัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๖ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานปฏิบัติงานช่างศิลป์ สายงานปฏิบัติงานช่างภาพ และสายงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน ๓. จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๔. เสนอผู้บริหารเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ผู้บริหารและบุคลากรในสายงานให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : - การเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๙๑๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง
HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๑ – เดือนตุลาคม ๒๕๖๑

ตัวชี้วัด	KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

ผลการดำเนินงาน :

- อยู่ระหว่างการทบทวน ร่าง แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และกรอบสั่งสมประสบการณ์ เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการจัดทำโครงการแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๘ – ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยมีการบรรยายให้ความรู้และระดมสมอง ประกอบด้วย

๑.๑ บรรยายให้ความรู้

๑.๒ ประชุมระดมสมอง ประกอบด้วย

- การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย
- การวิเคราะห์แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพ และขั้นตอนกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง
- แนวทางการพัฒนาข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ
- การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่ง
- การกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่ง
- การพิจารณากำหนดแบบฟอร์มขอเข้ารับการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

๒. นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมมาประกอบการจัดทำ ร่าง แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์

๓. ทบทวน ร่าง แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และกรอบสั่งสมประสบการณ์ เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

มีรูปแบบจากส่วนราชการอื่นให้ศึกษาเป็นแนวทางการจัดทำ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

หลักฐานอ้างอิง :

-

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๗ : ร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๕ : จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผลการดำเนินงาน :

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยได้มีการประสานงานหน่วยงานในสังกัด สป.รง. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการ มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรฯ

๓. ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาดังกล่าว (รอบ ๑๒ เดือน) ผลสำเร็จของการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ (สูตรการคำนวณ : จำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๖ โครงการ x ๑๐๐ หารด้วย จำนวนโครงการทั้งสิ้น ๑๗ โครงการ)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ประสานหน่วยงานในสังกัด สป.รง. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการฯ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. นำข้อมูลกิจกรรม/โครงการฯ ที่รวบรวม มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปี ๒๕๖๑

๔. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (รอบ ๑๒ เดือน)

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

หลักฐานอ้างอิง :

๑. แผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ (รอบ ๑๒ เดือน)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

มิติที่ ๒ : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF ที่ ๖) : ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

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

ผลการดำเนินงาน :

๑. การแต่งตั้งคณะทำงาน

๒. จัดประชุมคณะทำงาน

๓. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์

๔. นำเสนอผลการประชุมต่อผู้บริหารหรือ อ.ก.พ.สป

๕. ประกาศใช้หลักเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติ

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๔๘๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๑๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยกำหนดให้มีหน้าที่ในการกำหนดวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับทราบข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้พิจารณาทบทวนระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ในประเด็นการทดสอบภาษาอังกฤษ และการตรวจสุขภาพจิต

๓. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศฯ มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงแรงงานให้ปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ในประเด็นการทดสอบภาษาอังกฤษ การตรวจสุขภาพจิต และการประกาศขึ้นบัญชีไว้เป็นเวลา ๒ ปี

๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/๔๒๑๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในประเด็นการทดสอบภาษาอังกฤษ การตรวจสุขภาพจิต และการประกาศขึ้นบัญชีไว้เป็นเวลา ๒ ปี

๕. ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบและลงนามในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๖. กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๒๙ - ๓๑ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ แจ้งเวียน การปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทราบและถือปฏิบัติ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม

๒. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินงานโดยปฏิบัติตาม กฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -ไม่มี-

หลักฐานอ้างอิง : ๑. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๘๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๐ และคำสั่ง อ.ก.พ. สป. ที่ ๑๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการฯ

๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

๓. สำเนาหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/๔๒๑๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เสนอการปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ

๔. ประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐

๕. สำเนาหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๒๙ - ๓๑ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (รอบที่ ๒)	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ๙ จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง
มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๖ ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง	
ผลการดำเนินงาน : รอบที่ ๒ เดือนเมษายน ๒๕๖๑ – เดือนกันยายน ๒๕๖๑ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ดำเนินการ : ไม่พบว่าส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี-	
หลักฐานอ้างอิง : - ไม่มี-	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	☑ **รอบ..๑๒.....เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ...๑๑. : จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...๘.... : จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย

ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณของ สป.

ณ โรงแรม ปริ๊นส์ตั้น พาร์ค สวีท กทม. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน ๗๐ คน

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทีมงานจัดทำองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. KM Team จำนวน ๖ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เรื่อง งานตรวจราชการ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๔ คน

ครั้งที่ ๒ เรื่อง เทคนิคการสร้างแบบฟอร์มบน Google Form และวิธีการทำ QR Code ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๖ คน

ครั้งที่ ๓ เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับตำแหน่งแรงงานจังหวัด ผู้เข้าร่วมจำนวน ๒๘ คน

ครั้งที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๑ คน

ครั้งที่ ๕ เรื่อง การประเมินผล KPI ในระบบ DPIS ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน

ครั้งที่ ๖ เรื่อง การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๒๕ คน

๓. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เรื่อง การคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๑ คน

ครั้งที่ ๒ เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน

ครั้งที่ ๓ เรื่อง การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๖ คน

๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๓ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เรื่อง ทำงานให้เป็นเส้นขนานกับการทำผิดวินัย ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน

ครั้งที่ ๒ เรื่อง ทำถูกได้เงินไว ส่งใช้ทันเวลา ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน

ครั้งที่ ๓ เรื่อง ประเด็นข้อตรวจพบจากการตรวจสอบภายใน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๗ คน

๕. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice) จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ศึกษาดูงาน : บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๕ คน

ครั้งที่ ๒ ศึกษาดูงาน : กองบิน ๔ และโครงการพัฒนาพื้นที่มูลนิธิชัยพัฒนา ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๖ คน

๖. ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน ครั้งที่ ๒ จังหวัดชลบุรี ผู้เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ทำหนังสือเสนอปรง.ขออนุมัติจัดประชุม/ฝึกอบรม/กิจกรรมฯ

๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้

๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม

๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ

๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล

๖. รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ

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

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๑๓	**ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน**

มิติที่ ๒ : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF ที่ ๙) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ (KPI ที่ ๑๓) : ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

ผลการดำเนินงาน :

๑.จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วนพร้อมใช้งาน

๒.ดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

๓.บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๔.ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ผลการดำเนินงาน :

สูตรการคำนวณ

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

$$\frac{(๙๐๕-๒) \times ๑๐๐}{๙๐๕} = ๙๙.๗๗๙\ \%$$

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

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

๒.กำหนดสิทธิให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เข้าถึงฐานข้อมูลระบบ DPIS เพื่อตรวจสอบข้อมูลตนเอง

๓.จัดทำเอกสารคู่มือการใช้งานระบบ DPIS เผยแพร่ในระบบ Intranet ของ สป.

๔.กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้แล้วเสร็จนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการขอแก้ไขข้อมูล

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการนำโปรแกรมระบบ DPIS ใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒.การให้ความร่วมมือของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการนำระบบ DPIS ไปใช้อย่างจริงจัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ที่ทำให้ข้อมูลมีความทันสมัย

๓.ความร่วมมือในการเข้าตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน

๔.ได้รับการสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑.เครือข่ายสารสนเทศ (network) ภายในหน่วยงานยังขาดประสิทธิภาพทำให้บางเวลาไม่สารมารถเข้าระบบ DPIS ทำให้การบันทึกข้อมูล/ การเรียกดูข้อมูล/ออกรายงาน ไม่สามารถดำเนินการได้

๒.ระบบ DPIS มีการปรับเปลี่ยนเวอร์ชั่นบ่อย ทำให้เกิดผลกระทบต่อข้อมูลประวัติบุคคล เช่น ทำให้รูปถ่ายในประวัติส่วนบุคคลหาย เป็นต้น

หลักฐานอ้างอิง :

๑.หนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/๗๐ ลว ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว๒๗๓ ลว ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS

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

๓.คู่มือการใช้ระบบ DPIS ด้วยตนเอง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	☑ รอบ..๑๒.....เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๔ : จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

มิติที่...๓... : ...ด้านประสิทธิผล.....

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๐ : จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

ผลการดำเนินงาน :

มีองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ตามแผนได้แก่

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๒. การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ

๓. การคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. จัดเก็บองค์ความรู้ด้วยวิธี บันทึกภาพและวีดีโอ

๒. จัดทำเป็นเอกสารความรู้

๓. ตัดต่อวีดีโอองค์ความรู้

๔. เผยแพร่องค์ความรู้ ขึ้นเว็บไซต์การจัดการความรู้ และ Facebook Fanpage

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ / การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย

การเข้าถึงองค์ความรู้สับซ้อน

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสืออนุมัติจัด

๒. องค์ความรู้ที่จัดเก็บ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (รอบที่๒)	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ๑๕ ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย
มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๑ เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	
ผลการดำเนินงาน : ๑. บรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการใหม่ ๒. เป็นวิทยากรบรรยายความรู้วินัยและการรักษาวินัยของพนักงานราชการ	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ดำเนินการ : บรรยายให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และองค์กร - เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับความรู้ด้านวินัย	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -ไม่มี-	
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือเชิญและสนับสนุนวิทยากร จำนวน ๒ ชุด	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๖ : จำนวนหลักสูตรที่จัดขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๒ : ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม

ผลการดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม ผ่านโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ โดยได้สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว มีข้าราชการใหม่ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ ๑๘ : อบรมข้าราชการใหม่ จำนวน ๑๐๑ คน ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๙ พ.ย. ๒๕๖๐
ณ โรงแรมปริ๊นตั้น พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ และศึกษาดูงานที่ จ. อยุธยา

รุ่นที่ ๑๙ : อบรมข้าราชการใหม่ จำนวน ๑๐๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๒ มี.ค. - ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๑
ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ และศึกษาดูงานที่ จ. เพชรบุรี

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขอนุมัติโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน
๒. ดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา
๓. ติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

หลักฐานอ้างอิง :

๑. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน
๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	**รอบ ๑๒ เดือน**
ตัวชี้วัด	KPI ๑๖ : จำนวนหลักสูตรที่จัดขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๒ : ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม

ผลการดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
ผ่านโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗
โดยได้สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว

รุ่นที่ ๑๗ : อบรมนักบริหารระดับกลาง จำนวน ๔๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๒๖ ธ.ค. ๒๕๖๐
ณ โรงแรมปริ๊นต์ พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ และศึกษาดูงานที่ จ. เพชรบุรี

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขอนุมัติโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗
๒. ดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา
๓. รายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนา

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

หลักฐานอ้างอิง :

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗
๒. การดำเนินการรายงานผลการดำเนินงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๓ กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

ผลการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯให้กระทรวงแรงงานงานทราบเมื่อสิ้นสุดไตรมาส ๔ และมีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตทราบภายในสิ้นเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ภายใต้โครงการ/กิจกรรม คือ

- โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดอบรม ครั้งที่ ๒ ให้กับพนักงานราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๕ คน เพื่อปลูกและปลุกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักรู้ในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม วินัย ความซื่อสัตย์ และการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อปรับเปลี่ยนฐานความคิด ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม และเดอะไพน์ รีสอร์ท จ.ปุทมธานี
- โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหาร และข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ปริ๊นซ์ตัน ดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๕ คน

ทั้งนี้ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้ดำเนินการรวบรวมและประมวลข้อมูลที่ได้รับ เพื่อจัดทำแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้แก่ที่ปรึกษาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเรียบร้อยแล้ว

๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ในวันศุกร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ บริเวณหน้าอาคาร Smart Job Center และห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๓๕ คน

๔. กิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ เฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยดำเนินกิจกรรมหล่อเทียนพรรษา ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ กิจกรรมถวายเทียนพรรษาและกิจกรรมทำบุญตักบาตร ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ บริเวณชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน

๕. การประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินการจัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทางช่องทางต่างๆ

๖. การเข้าร่วมกับภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต โดยเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกซึ่งเป็นเครือข่ายป้องกันการทุจริต และเข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันแห่งชาติ จัดโดย องค์กรต่อต้านคอรร์รัปชัน (แห่งประเทศไทย) ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา (BITEC)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ดังนี้

- จัดอบรมโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมวินัย และธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๒ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจัดซื้อจัดจ้าง และสร้างความตระหนักรู้ในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม วินัย ความซื่อสัตย์ และการสร้างธรรมาภิบาลในการทำงาน ในระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม และ เดอะไพน์ รีสอร์ท จ.ปุทมธานี โดยผู้เข้ารับการอบรมคือพนักงานราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๕ คน โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. การบรรยาย ได้เชิญวิทยากรจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในหัวข้อ

- กระทรวงแรงงานไร้ผลประโยชน์ทับซ้อน โดย วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.
- หลักคุณธรรม จริยธรรม นำสู่การปฏิบัติ โดย นายฐาปบุตร ชมเสวี ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ปรับวิธีคิด เพื่อชีวิตที่เป็นสุขและสมดุล โดย พล.อ.ต.นพ.บุญเลิศ จุลเกียรติ
- ทำงานให้มีความสุข ห่างไกลโทษวินัย โดย นายโกวิท สัจจวิเศษ อดีตเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

๒. การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดย นายกุลพิสิฐ สายทอง และทีมงาน

- จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหาร และข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ปริ๊นซ์ตันดินแดง กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๕ คน โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. การบรรยาย หัวข้อ การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม โดย ผอ.สุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน ก.พ.

๒. การแบ่งกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ประเด็นด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

- มีการจัดทำโปสเตอร์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตผ่าน เว็บไซต์ www.zerocorruption.mol.go.th และ เว็บเพจ Fackbook ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

๓. จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่

- คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑,๕๐๐ เล่ม

๔. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ดำเนินกิจกรรม รวม ๒ กิจกรรม ดังนี้

- กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา โดยเรียนเชิญรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมทำบุญตักบาตรณ บริเวณหน้าอาคาร Smart Job Center

- บรรยายธรรมในหัวข้อ "หลักธรรมนำชีวิต" โดยพระอาจารย์สมพงษ์ รตนวโร โฆษรัตน์ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๓๕ คน ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

๕. กิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ เฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- จัดพิธีหล่อเทียนพรรษา ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ กิจกรรมถวายเทียนพรรษาและกิจกรรมทำบุญตักบาตร ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ บริเวณชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน โดยเรียนเชิญรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้เกียรติเป็นประธานในพิธี พร้อมทั้ง ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานร่วมพิธี

- เข้าร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์ หล่อเทียนพรรษา จำนวน ๑๐ ต้น ในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ มณฑลพิธีท้องสนามหลวง กรุงเทพฯ จัดโดยกรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

- ประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และแจ้งสถานประกอบกิจการเชิญชวนพนักงาน เข้าร่วมกิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ สถานที่จัดกิจกรรมหรือวัดใกล้บ้านทั่วประเทศ พร้อมทั้งประดับธงธรรมจักรบริเวณหน่วยงานตามความเหมาะสม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากแผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ เป็นเงิน ๓,๗๖๔,๘๐๐ บาท ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมวินัย และธรรมาภิบาล สำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๖๐๐,๐๐๐ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๓. ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการเสริมสร้างกลไกประชารัฐในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่ ๒,๘๖๔,๘๐๐ บาท

จากผลการดำเนินงานในรอบ ๑๒ เดือน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ดำเนินการไปแล้ว ๓ โครงการ มีผลการเบิกจ่ายเงินทั้งสิ้น จำนวน ๓,๓๒๕,๘๐๑ บาท คงเหลือจำนวน ๔๓๘,๙๙๙ บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑. บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างจิตสานึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยสุจริตและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่วนหนึ่งเกิดจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร การสับเปลี่ยน โอน ย้าย จึงทำให้การถ่ายทอดความรู้ขาดความต่อเนื่องและงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ

๓. จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัด กลุ่มเป้าหมายการเข้าร่วมอบรมบางรายติดภารกิจหน้าที่ราชการทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสือติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. ภาพการดำเนินการโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. ภาพการดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

๕. ภาพการดำเนินการโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑

๖. ภาพการดำเนินการกิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ เฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี

คำอธิบายการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๒. ประสานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ และวันฟังผลการตรวจสุขภาพ

๔. แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ

๕. กำหนดวันตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๓ เดือน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

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

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๙๒๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

๓. จัดเตรียมสถานที่

๔. แจ้งผู้ประกอบการร้านค้า

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- มีผู้ประกอบการร้านค้าสนใจมาจัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) เป็นจำนวนมาก

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ

หลักฐานอ้างอิง :

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

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และเครือข่าย

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินโครงการ

๕. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๔. ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมห้องอาหารกระทรวงแรงงาน

๒. ขออนุมัติใช้เงินกองทุนสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินโครงการ เสร็จสิ้นเดือนกันยายน ๒๕๕๘

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : - มีงบประมาณไม่เพียงพอในการปรับปรุงสถานที่

หลักฐานอ้างอิง : เป็นการดำเนินงานต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๕. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ประสานสถาบันการเงิน

๒. เข้าร่วมลงนามตกลงระหว่างสถาบันการเงินกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

๔. โครงการต่อเนื่อง

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปส[illegible]ไนการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : -

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน ๖. โครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการตู้ยาสามัญประจำบ้าน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๕๒๐ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

- โครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๗. โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

๔. ดำเนินโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อต้านออฟฟิศซินโดรม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญในการออกกำลังกาย
- บุคลากรมีภารงานที่รับผิดชอบในหน้าที่เป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถมาออกกำลังกายได้

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๕๘๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๔๒๑ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
- เป็นโครงการต่อเนื่อง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๘. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

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

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ผลการดำเนินงาน

๙. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

๓. ประชาสัมพันธ์โครงการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

๔. ดำเนินการโครงการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

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

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI ๑๙ จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๕ จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ผลการดำเนินงาน โครงการกีฬาสัมพันธ์กระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๑

ชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติโครงการ และงบประมาณ

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. มีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. จัดกิจกรรมกีฬาสามัคคี รับปี ๒๕๖๑ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐

๕. กำหนดการดำเนินโครงการจัดแข่งกีฬาสัมพันธ์/นันทนาการ ครั้งต่อไปในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๑๑๘ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI ๒๐ จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๖ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

- Big Cleaning Day

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติงบประมาณในการดำเนินโครงการ Big Cleaning Day

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓. แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดดำเนินการ

๔. ดำเนินการแล้วเสร็จ ๕ เมษายน ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัยส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- กองกลางเป็นเจ้าภาพรับผิดชอบดำเนินการ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	KPI ๒๐ จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๖ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

- ปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน (การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหาร และเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ขออนุมัติงบประมาณในการดำเนินการปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน (เครื่องแต่งกาย)

๒. นำเครื่องแต่งกาย และหมวก ไปมอบให้ผู้ประกอบการร้านอาหาร

๓. ดำเนินการแล้วเสร็จ ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ห้องอาหารสะอาด ถูกสุขลักษณะ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม

อุปสรรค์ในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๕๓ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑