



บันทึกข้อความ

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง 2
เลขรับ 815
วันที่ 18 ต.ค. 62
เวลา 11.05

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗
ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๖๕๐ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามแนวทาง HR Scorecard รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามหนังสือกองบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๖๗๙ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๒. ขอรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ติดตามและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๑๒ เดือน โดยมี
รายละเอียดดังนี้

๒.๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนด
โดยแบ่งออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

- ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success factors-CSFs)
ตัวชี้วัด (KPIs) และหน่วยงานที่รับผิดชอบไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดตามเอกสาร ๑

๒.๒ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแนวทาง HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก
แห่งความสำเร็จ ๑๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด (KPIs) ๑๕ ตัวชี้วัด รายละเอียดตามเอกสาร ๒ โดยมีผลการดำเนินงาน
รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๒.๒.๑ มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย
ตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

- ๑) CSF1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ๑.๑) KPI1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ แผน หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ แผนแล้ว พร้อมทั้งได้ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน

๑.๒) KPI2...

๑.๒) KPI2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ผลการดำเนินงาน ดำเนินการสำเร็จตามแผน ร้อยละ ๙๔.๔๔ ของค่าเป้าหมาย สำหรับแผนงาน/โครงการที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ได้แก่ กิจกรรมจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจะขอทบทวนการจัดทำแผนดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒) CSF๔ สร้างระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับที่ ๕ สร้างแผนการพัฒนาและกรอบส่งสม ประสพการณ์ และพัฒนาบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการดำเนินงานยังอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจะขอทบทวนการจัดทำแผนดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) CSF5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรที่มีประสิทธิภาพและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

KPI7 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามค่าเป้าหมาย จำนวน ๑๕ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

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 ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับที่ ๕ ประกาศใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยกระทรวงแรงงานได้มีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๓๕๕ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๓๗๔ - ๓๗๕ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ แจ้งเวียนประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทราบและถือปฏิบัติ

๑.๒) KPI9 จำนวนเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่พิจารณาแล้วพบว่าส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง ค่าเป้าหมายที่กำหนด น้อยกว่า ๕ เรื่อง หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและกลุ่มงานวินัย ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย คือ ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม

๒) CSF8...

๒) CSF8 ส่งเสริมและแสวงหาวิธีการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การจัดทำคู่มือ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

KPI11 จำนวนรูปแบบ/วิธีการการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด ๑ รูปแบบ/วิธีการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน มีการพัฒนาบุคลากรจำนวน ๔ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่งานจัดทำองค์ความรู้ ประจำหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน KM Team จำนวน ๖ ครั้ง รูปแบบที่ ๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ครั้ง รูปแบบที่ ๓ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๓ ครั้ง และรูปแบบที่ ๔ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice) ร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาชน ได้แก่ บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรปลอดภัยบ้านไร่หมก จังหวัดหนองคาย

๓) CSF9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

60/99.13 61/99.98

KPI13 ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีผลการดำเนินงาน ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๙ ของค่าเป้าหมาย

๒.๒.๓ มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลัก แห่งความสำเร็จ ๑ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๑ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

CSF10 จัดระบบองค์ความรู้ให้สะดวกในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

KPI14 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ องค์ความรู้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน มีจำนวน ๓ องค์ความรู้ตามแผน ได้แก่ ๑) กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ๒) การสร้างการรับรู้ภารกิจและนโยบายของกระทรวง (IO) และ ๓) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนการปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒.๒.๔ มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF11 เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย

KPI15 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดวินัย ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับที่ ๕ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานวินัย ผลการดำเนินงาน มีการดำเนินการในระดับที่ ๕ โดยการบรรยายให้ความรู้ โดยวิทยากรผู้มีความรู้จากกลุ่มงาน วินัย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยนำกรณีตัวอย่างมาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัย และเป็นวิทยากรในการบรรยายให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัย

๒) CSF12...

๒) CSF12 ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม
ในการทำงาน

KPI16 จำนวนหลักสูตรที่จัดทำขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม
ไว้ในหลักสูตร ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ หลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ผลการดำเนินงาน จัดทำหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยได้สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม
ไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ
ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ของกระทรวงแรงงาน ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๒ และ ๒) หลักสูตร
โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ รุ่นที่ ๒๒ ระหว่างวันที่ ๒๑ มกราคม - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และรุ่นที่ ๒๓
ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๓) CSF13 กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกชั้นตอนอย่างเข้มงวดและดำเนินการ
ต่อต้านการทุจริต

KPI17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้าน
การทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ โครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม
จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจาก
การทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ๒) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ
และ ๓) โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”
จำนวน ๒ ครั้ง

๒.๒.๕ มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF14 จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

KPI18 จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้และดำเนินการ
สำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ สวัสดิการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหาร
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ผลการดำเนินงาน ได้ดำเนินการ รวม ๑๑ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการ
ตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์
๔) ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน ๕) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๖) โครงการตุ๋นสามัญประจำบ้าน ๗) โครงการ
ออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม ๘) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของ
บุคลากรกระทรวงแรงงาน ๙) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๑๐) โครงการห้องปฐมพยาบาล
และ ๑๑) ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ

๒) CSF15 จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

KPI19 จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย
ค่าเป้าหมายที่กำหนด ๑ โครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการ รวม ๓ โครงการ ได้แก่ ๑) โครงการกีฬาสัมพันธ์
กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ๒) โครงการจัดกิจกรรมดับบาตร
ประจำเดือน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และ ๓) การจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงแรงงาน ทุกวันที่
๒๓ กันยายน ของทุกปี

๓) CSF16...

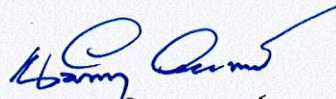
๓) CSF16 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

KPI20 จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ โครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหาร ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการกิจกรรม ๕ ส ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒.๓ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔ ซึ่งน้อยกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๙๕ เนื่องจาก KPI6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจะขอทบทวนการจัดทำแผนดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ภายหลังจากรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบเรียบร้อยแล้ว กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลดังกล่าวไปจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบต่อไป

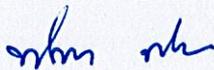
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวนimitา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ทราบ



(นางพัฒนา พันธุ์พัก)

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

11 ต.ค. 2562



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ 701
วันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๒
เวลา

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๑
เลขรับ ๑๕๕๓
วันที่ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒
เวลา ๑๖.๐๐ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๙๙

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้อนุมัติให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๙๙ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมี ดร.ณัฐวัฒน์ นิปการ เป็นวิทยากร และมีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๒๕ คน ประกอบด้วย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) และกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.) กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สบ.) กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (บส.) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.) กลุ่มงานวินัย (วน.) สำหรับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้เนื่องจากติดภารกิจจัดประชุมในวันเดียวกัน กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้แจ้งเวียนผลการประชุมและร่างแผนปฏิบัติการให้ตรวจสอบด้วยแล้ว

๒.๒ ผลการประชุมได้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยนำผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ ตัวชี้วัดที่ไม่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากดำเนินการสำเร็จครบถ้วนแล้ว จำนวน ๔ ตัวชี้วัด และหน่วยงานขอตัดตัวชี้วัดออก จำนวน ๑ ตัวชี้วัด รวมจำนวน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

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

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 5	จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	ดำเนินการสำเร็จครบถ้วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามโครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อบ.
๔.	KPI 12	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการแล้วเสร็จตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พบ.
๕.	KPI 10	จำนวนหลักสูตร e-learning ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ตัดตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากการทำงานที่ผ่านมา มีผู้ให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม e-learning น้อย กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงปรับรูปแบบการฝึกอบรมภาษาอังกฤษผ่านโครงการอื่นต่อไป	พบ.

๒.๒.๒ ตัวชี้วัดที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

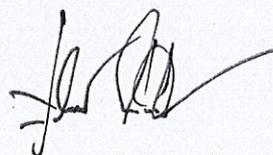
ที่	ตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.	KPI 1	จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	๑ แผน	อบ.
๒.	KPI 2	ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ ละปีงบประมาณ	ร้อยละ ๙๕	อบ.
๓.	KPI 6	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	ระดับ ๕	สบ.
๔.	KPI 7	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	ร้อยละ ๑๐๐	พบ.
๕.	KPI 8	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	ระดับ ๕	สบ.

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

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสร็จเรียบร้อยแล้ว (ตามเอกสารแนบ) จึงเห็นควรขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ภายในเดือนเมษายน และเดือนกันยายน ๒๕๖๒ ต่อไป

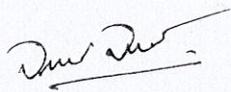
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๓



(นายสุทธิพงษ์ โกศลวิริยะกิจ)

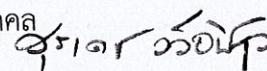
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ



(นายจรินทร์ จักกะทาท)

ปลัดกระทรวงแรงงาน ๒๕๓.พ.ร.๔



(นายสุรพงษ์ วลีอิทธิกุล)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

๒๕ กพ. ๒๕๖๒

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(รอบ ๑๒ เดือน)

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการประจำปี
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม โครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและ จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ ๔. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ ๕. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ดำเนินการตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่าง เพียงพอ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี -	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. การขออนุมัติโครงการ และดำเนินการจัดประชุม ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๘๓๒ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๒. จัดทำร่างแผนและเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนฯ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๔๓๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ ๓. ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนฯ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๑๔ และ ๑๑๕ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๓ และตามหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและ ระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๐๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 1 : ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติราชการประจำปี	
มิติที่ ๑ : มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF 1 : วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม		
ผลการดำเนินงาน :		
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		
โดยได้มีการประสานงานหน่วยงานในสังกัด สป.รง. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการ มาจัดทำแผนปฏิบัติการ		
ฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
๓. ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาดังกล่าว		
รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. ประสานหน่วยงานในสังกัด สป.รง. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการฯ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		
๒. นำข้อมูลกิจกรรม/โครงการฯ ที่รวบรวม มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.รง. ประจำปี ๒๕๖๓		
๔. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ		
พ.ศ. ๒๕๖๓ (รอบ ๖ เดือน) อยู่ระหว่างดำเนินการ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร		
๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :		
หลักฐานอ้างอิง :		
๑. แผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		
๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ (รอบ ๑๒ เดือน)		

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p>		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	<p>KPI1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนกลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการประจำปี</p>	
<p>มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรม : การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี</p>		
<p>ผลการดำเนินงาน : ๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ๒. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ปีละ ๒ ครั้ง ๓. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก ๖ เดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ๔. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบ</p>		
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๒. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน</p>		
<p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนฯ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ</p>		
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : - เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19 ทำให้บางโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ไม่สามารถดำเนินการได้และเลื่อนกำหนดการดำเนินงานออกไปก่อน การติดตามประเมินผลจึงไม่เป็นไป ตามแผน</p>		
<p>หลักฐานอ้างอิง : การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๗๐๒ และ ๒๗๐๓ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๐๙ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓</p>		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	
รอบเดือนเมษายน - เดือนกันยายน ๒๕๖๓	
ตัวชี้วัด	KPI 2 จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุม
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 2 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (ตำแหน่งแรงงานจังหวัด)	
ผลการดำเนินงาน : - อยู่ระหว่างการจัดทำโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (ตำแหน่งแรงงานจังหวัด)	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : จัดทำ ร่าง แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอบสัมประสมการณ์	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : มีรูปแบบจากส่วนราชการอื่นให้ศึกษาเป็นแนวทางการจัดทำ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ปัญหาสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19	
หลักฐานอ้างอิง : -	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ.....เดือน
		<input type="checkbox"/> รอบ..๑๒...เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ...4. : จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสป.รง.	
มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...4.... : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้		
ผลการดำเนินงาน : มีสื่อการเรียนรู้ จำนวน ๔ สื่อ		
๑. Line กลุ่ม KM สป.รง.		
๒. youtube		
๓. Facebookfanpage		
๔. Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. จัดตั้ง Line กลุ่ม KM สป.รง.		
๒. กำกับดูแล Line กลุ่ม KM สป.รง.		
๓. นำองค์ความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage		
และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : การกำกับดูแล บน Line กลุ่ม KM ให้สอดคล้องกับพ.ร.บ.คอมพิวเตอร์		
หลักฐานอ้างอิง :		
๑. ข้อมูลบนLine กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage		
และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง		<input type="checkbox"/>	รอบ.....เดือน
HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/>	รอบ..๑๒...เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 5 : จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์		
มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF 4: พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้			
ผลการดำเนินงาน : (ณ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓)			
มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ ดังนี้			
๑. Line กลุ่ม KM สป.รง. จำนวน ๒๙๑ ครั้ง			
๒. youtube จำนวน ๒๖ ครั้ง			
๓. Facebookfanpage จำนวน ๑๖๒ ครั้ง			
๔. Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๖๖ ครั้ง			
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :			
- มีการติดตามผล ผู้เข้ารับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์			
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :			
- มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย			
อุปสรรคในการดำเนินงาน : บุคลากรเข้าร่วมจำนวนน้อย			
หลักฐานอ้างอิง :			
๑. ข้อมูลบนLine กลุ่ม KM , youtube , Facebookfanpage ,Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> รอบ.....เดือน <input type="checkbox"/> รอบ..๑๒..เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 6 : จำนวนของบุคลากรที่เข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง
มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF 5: พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	
ผลการดำเนินงาน : มีจำนวนบุคลากรที่เข้าถึงและรับรู้ข้อมูลความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่าน Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ในส่วนงาน KM) จำนวน ๑๖๖ ครั้ง	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : มีการติดตามผล จำนวนบุคลากรที่เข้าถึงและรับรู้ข้อมูลความรู้ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : บุคลากรเข้าร่วมจำนวนน้อย	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. ข้อมูลบนWebsite กองบริหารทรัพยากรบุคคล	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI6 จำนวนของบุคลากรที่เข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง	
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF5 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง กิจกรรม : การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเว็บไซต์อย่างต่อเนื่อง		
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดการข่าวสารเข้าสู่ระบบ ๒. นำเข้าข้อมูลสู่ระบบ ๓. เผยแพร่ข้อมูลเข้าสู่ระบบ ๔. ติดตามผลการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. สรุปผลผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งหมด ๖,๕๔๖ ครั้ง		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๒. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และอนุมัติงบประมาณสนับสนุน ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี -		
หลักฐานอ้างอิง : สถิติ ผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน https://hrm.mol.go.th/ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน
		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 7 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	
มิติที่ ๓ : ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF 6 : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย		
ผลการดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย ดังนี้		
๑. อบรมข้าราชการใหม่ รุ่นที่ ๒๕ จำนวน ๖๖ คน ระหว่างวันที่ ๒๒ มิถุนายน - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมสีดา แอคทีวิตี รีสอร์ท จังหวัดนครนายก		
๒. อบรมข้าราชการใหม่ รุ่นที่ ๒๖ จำนวน ๑๑๕ คน ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมสีดา แอคทีวิตี รีสอร์ท จังหวัดนครนายก		
๓. อบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๒ จำนวน ๔๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมโคโควิว อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม		
๔. อบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๗ จำนวน ๑ คน ระหว่างวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ถึง ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ สำนักงานงบประมาณ		
๕. อบรมหลักสูตร "พัฒนาการสื่อสารยุคดิจิทัล" รุ่นที่ ๗ จำนวน ๑ คน ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ สถาบันการประชาสัมพันธ์		
๖. อบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ ๑๒ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน ระหว่างวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ณ กระทรวงการต่างประเทศ		
๗. อบรมหลักสูตร "เทคนิคการนำเสนอนโยบายภาครัฐสู่ประชาชนในยุคดิจิทัล" จำนวน ๑ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ สถาบันการประชาสัมพันธ์		
๘. อบรมหลักสูตรนักบริการระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - รุ่นที่ ๙๑ จำนวน ๔ คน ระหว่างวันที่ ๒๒ เมษายน - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงาน ก.พ. - รุ่นที่ ๙๒ จำนวน ๖ คน ระหว่างวันที่ ๑๕ กรกฎาคม - ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ณ สำนักงาน ก.พ.		
๙. อบรมการใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform (TPMAP) จำนวน ๒ คน วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ บ้านวิทยาศาสตร์ สิรินคร อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย จังหวัดปทุมธานี		
๑๐. อบรมหลักสูตรการสอนงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง หัวข้อ "Performance Coaching" จำนวน ๒ คน ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงาน ก.พ.		
๑๑. อบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาแรงงาน รุ่นที่ ๔ จำนวน ๔ คน ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม ๒๕๖๓		

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา x ๑๐๐	=	๒๔๓ x ๑๐๐
จำนวนบุคลากรของ สป.รง. ทั้งหมด		๑,๐๘๒
	=	๒๒.๔๖%
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. ขออนุมัติโครงการ/หลักสูตร		
๒. ดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา		
๓. ติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญโครงการ/หลักสูตร		
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :		
- ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ		
หลักฐานอ้างอิง :		
๑. โครงการ/หลักสูตร		
๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๗ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	
มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๖ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ		
ผลการดำเนินงาน : ข้าราชการกลุ่มงานตรวจราชการที่ได้รับการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการฝึก “ผ่าน” ทั้ง ๓ ราย		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แทน โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ซึ่งมีผลการดำเนินงาน ดังนี้		
๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร ๐๑๑๐/ว๔๕๒๐ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เชิญบุคลากรในระบบตรวจราชการของกระทรวงแรงงานสมัครเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ		
๒) การคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นข้าราชการในกลุ่มตรวจราชการที่ได้รับการรับรองบุคคลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและเพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		
๓) สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการมีหนังสือ ด่วน ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๑๑๕๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ขออนุมัติข้าราชการกลุ่มงานตรวจราชการจำนวน ๓ ราย และค่าใช้จ่ายในการเข้าฝึกอบรมซึ่งผ่านสถานะผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการอบรม จากการตรวจสอบผ่านสำนักตรวจราชการ (สตร.) Official Inspection Bureau หน้าเว็บไซต์ : www.opm.go.th		
๔) ข้าราชการกลุ่มงานตรวจราชการทั้ง ๓ ราย เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๑๙ วัน จำนวน ๔ช่วงเวลา ระหว่างเดือนมิถุนายน-สิงหาคม ๒๕๖๓		
๕) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีหนังสือที่ นร ๐๑๑๐/ว ๖๖๖๑ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ แจ้งผลการฝึกอบรมฯ โดยมีผลการฝึก “ผ่าน” ทั้ง ๓ ราย		
ทั้งนี้ กลุ่มงานตรวจราชการมีแผนการตรวจราชการประจำปี ๒๕๖๓ ในรอบที่ ๓ ซึ่งต้องดำเนินการในระหว่างเดือนมิถุนายน-กันยายน ๒๕๖๓ ทำให้ข้าราชการที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม ต้องจัดสรรเวลาการทำงานและการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ครบตามหลักสูตร แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของข้าราชการที่สามารถวางแผนงาน/การเข้าฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานตรวจราชการจึงมีความจำเป็น		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑) งบประมาณ ๒) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน		

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- ๑) กำหนดการเข้าร่วมอบรมกระทบกับแผนการตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
- ๒) จำนวนวันฝึกอบรม อาจกระทบแผนการตรวจราชการ

หลักฐานอ้างอิง :

- ๑) หนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๑๑๐/ว๔๕๒๐ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ขอเชิญข้าราชการสมัครเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ๒) หนังสือสำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ ด่วน ที่ รง ๐๒๐๙.๑/๑๑๕๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ขออนุมัติให้ข้าราชการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และขออนุมัติค่าใช้จ่าย
- ๓) หนังสือสำนักงานงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีหนังสือที่ นร ๐๑๑๐/ว ๖๖๖๑ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ แจ้งผลการฝึกอบรมฯ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> รอบ.....เดือน <input type="checkbox"/> รอบ..๑๒....เดือน
ตัวชี้วัด KPI ...8. : จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	
มิติที่...๓... : ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...6.... : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย	
ผลการดำเนินงาน :	
๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. จำนวน ๔ ครั้ง	
ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๔ กค. ๖๓ เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของกระทรวงแรงงาน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๐ คน	
ครั้งที่ ๓ วันที่ ๖ สค. ๖๓ เรื่อง การจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในทุกระดับ (ตอนที่ ๒) ผู้เข้าร่วมส่วนกลางจำนวน ๔๐ คน และส่วนภูมิภาค โดยผ่านระบบ Video Conference	
ครั้งที่ ๔ วันที่ ๑๘ กย. ๖๓ เรื่อง เทคนิคการพัฒนาศักยภาพการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๐ คน	
ครั้งที่ ๕ วันที่ ๒๕ กย. ๖๓ เรื่อง รู้เรื่องบำเหน็จ เข้าใจบำนาญ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๐ คน	
๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ครั้ง	
ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒ กค. ๖๓ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ผู้เข้าร่วมส่วนกลางจำนวน ๓๐ คน และส่วนภูมิภาค โดยผ่านระบบ Video Conference	
ครั้งที่ ๒ วันที่ ๕ สค. ๖๓ เรื่อง การจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในทุกระดับ (ตอนที่ ๑) ผู้เข้าร่วมส่วนกลางจำนวน ๓๘ คน และส่วนภูมิภาค โดยผ่านระบบ Video Conference	
ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๐ สค. ๖๓ เรื่อง การศึกษาวิจัยและการจัดการข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๖ คน	
๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง Story Telling จำนวน ๓ ครั้ง	
ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๕ มิย. ๖๓ เรื่อง ตรวจรราชการอย่างไร ได้ทั้งใจ ได้ทั้งงาน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๐ คน	
ครั้งที่ ๒ วันที่ ๓ สค. ๖๓ เรื่อง ศูนย์บริการร่วมกับการให้บริการในยุค IT ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๓ คน	
ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑ กย. ๖๓ เรื่อง เรื่องเล่า ชาววินัย ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๐ คน	
๓. จัดกิจกรรมตอบคำถามความรู้ บนกลุ่ม Line KM สป.รง. จำนวน ๗ ครั้ง	
๔. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน Line กลุ่ม KM สป.รง.	
๕. จัดทำ วิดีโอ ความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
๖. จัดทำเอกสารการบรรยายความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM สป.รง. และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
๗. เผยแพร่ความรู้ทั่วไปและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้บน Facebookfanpage	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :	
๑. ทำหนังสือเสนอปรัง.ขออนุมัติจัดประชุม	
๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้	
๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม	
๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ	
๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล	

๖. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของสป.ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมบน Line กลุ่ม KM สป.รง.

๗. รายงานผลเสนอผู้บริหาร

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ / วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

อุปสรรคในการดำเนินงาน : การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ / การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสืออนุมัติโครงการ/จัดประชุม ๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม

๓. องค์กรความรู้ที่เผยแพร่ ๔. ภาพกิจกรรม

๕. ข้อมูลบนLine กลุ่ม KM สป.รง. , youtube ; Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	รอบ.....เดือน รอบ..๑๒...เดือน
ตัวชี้วัด KPI 9 : จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์		
มิติที่...๓... : ...ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล..... ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF 7 : ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ		
ผลการดำเนินงาน : <p style="text-align: center;">มีองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ตามแผนได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในทุกกระดับ ๒. การศึกษาวิจัยและการจัดการข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ ๓. สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ 		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสป. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดย CKO , คณะทำงานการจัดการความรู้ของสป. และ KM Team สป. (เพื่อพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน) ๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ สป. ปี ๒๕๖๓ ๓. ทำหนังสือเสนอผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO) ให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ และ เสนอผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO) อนุมัติแผนการจัดการความรู้ 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ 		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : องค์ความรู้ที่นำมาพิจารณาคัดเลือกมีน้อย		
หลักฐานอ้างอิง : <ol style="list-style-type: none"> ๑. แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. องค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ 		

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๐ จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๘ ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ	
ผลการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการจัดโครงการวันสำคัญทางศาสนา ดังนี้ ๑) วันมาฆบูชา (๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้จัดกิจกรรม จำนวน ๒ กิจกรรม คือ (๑) กิจกรรมใส่บาตร เมื่อวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๐๗.๓๐ น. โดยมีหม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ให้เกียรติเป็นประธานในกิจกรรมทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เนื่องในวันมาฆบูชา และมีนายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน บุคลากร และเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ร่วมกิจกรรม ณ บริเวณด้านหน้าศาลาพระพุทธรูปสุทธธรรมบพิตร กระทรวงแรงงาน (๒) กิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์ และ ร่วมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ เนื่องในสัปดาห์วันสำคัญทางศาสนา วันมาฆบูชา (ระหว่างวันที่ ๓ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้มีหนังสือเชิญชวนร่วมรับฟังธรรมะออนไลน์และตอบคำถามชิงรางวัล จำนวน ๑๐ รางวัลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และเชิญชวนผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ซึ่งได้มีเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว และได้รับของรางวัลเรียบร้อยแล้ว ๒) วันวิสาขบูชา (๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓) เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด ๑๙ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้จัดกิจกรรม จำนวน ๑ กิจกรรม คือ - กิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์ และ ร่วมตอบคำถามธรรมะออนไลน์ เนื่องในสัปดาห์วันสำคัญทางศาสนา วันวิสาขบูชา (ระหว่างวันที่ ๒๗ เมษายน - ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓) เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้มีหนังสือเชิญชวนร่วมรับฟังธรรมะออนไลน์และตอบคำถามชิงรางวัล จำนวน ๑๐ รางวัลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และเชิญชวนผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ซึ่งได้มีเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว และได้รับของรางวัลเรียบร้อยแล้ว ๓) วันอาสาฬหบูชา และ วันเข้าพรรษา (๕ - ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓) โดย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้จัดกิจกรรม จำนวน ๒ กิจกรรม คือ - กิจกรรมใส่บาตร เมื่อวันศุกร์ที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๗.๓๐ น. โดยมีหม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ให้เกียรติเป็นประธานในกิจกรรมทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ ประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา และมีนายสุทธิ สุโกศล	

ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน บุคลากร และเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ร่วมกิจกรรม
ณ บริเวณด้านหน้าศาลาพระพุทธสุทธธรรมบพิตร กระทรวงแรงงาน
- กิจกรรมฟังธรรมะออนไลน์เนื่องในสัปดาห์วันสำคัญทางศาสนา เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
และสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้รับการสนับสนุน
ด้านการจัดสถานที่จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรจากกองบริหารการคลัง ได้รับสนับสนุนการจัดเตรียมกิจกรรม
ทำบุญตักบาตรจากกองกลาง และได้รับความอนุเคราะห์การจัดทำป้ายไว้นิล และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ
เพื่อเชิญชวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญตักบาตร เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา
ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๓ จากกองเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (www.mol.go.th) และเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
(<https://zerocorruption.mol.go.th>)

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	
มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF๙ ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย อย่างจริงจัง		
ผลการดำเนินงาน : รอบที่ ๒ เดือนเมษายน ๒๕๖๓ – เดือนกันยายน ๒๕๖๓ มีบุคลากรที่ได้รับความรู้และเสริมสร้างให้มีวินัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้ - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ได้แก่ Facebook (KMMOL) จำนวน ๑๖๐ คน , LINE (KM สป.รง.) จำนวน ๒๘๙ คน - การปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๖ คน - การบรรยาย KM (storytelling ครั้งที่ ๓) เรื่อง “เรื่องเล่า ชาววินัย” จำนวน ๓๐ คน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น Facebook , LINE - การปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - การบรรยาย KM (storytelling ครั้งที่ ๓) เรื่อง “เรื่องเล่า ชาววินัย”		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -ไม่มี-		
หลักฐานอ้างอิง : - รายละเอียดตามเอกสารแนบ		

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	<p>KPI ๑๒ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน</p> <p>KPI ๑๓ จำนวนครั้งในการอบรมหรือส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๐ ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	
ผลการดำเนินงาน : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมประสงค์ รมณีนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ คน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสุทธิ สุโกศล) เป็นประธานการประชุม พร้อมด้วยคณะกรรมการจำนวน ๑๐ คน และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑๔ คน ในการประชุมดังกล่าว มีวาระสำคัญ คือ การพิจารณาทบทวน (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ และการพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนแจ้งไปยังสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต่อไป ๒. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) และร่วมแสดงพลังสร้างเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต ในวันจันทร์ที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ อิมแพ็คเอ็กซ์โปเซ็นเตอร์ ฮอลล์ ๖ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี โดยมีหม่อมราชวงศ์จัตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน นายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พร้อมด้วยบุคลากรในสังกัด รวมทั้งสิ้น ๒๕ คน เข้าร่วมงานดังกล่าวฯ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ของผู้นำทางการเมืองที่ร่วมกับภาคีทุกภาคส่วน มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างต่อเนื่อง และปลุกกระแสสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต มุ่งยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ๓. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงานจัดโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ระหว่างวันที่ ๕-๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสุทธิ สุโกศล) เป็นประธาน และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๕๐ คน ณ โรงแรมดิเอมเมอรัล กรุงเทพฯ ๔. กระทรวงแรงงานเข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน ๒๕๖๓ โดยปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้นางกุลปริยา ไพบูลย์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน ๒๕๖๓ ในวันอังคารที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้อง Event Hall ชั้น ๓ ทูร์ ดิจิทัล พาร์ค ถนนสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร โดยการจัดงานในปี ๒๕๖๓ นี้ ได้เสนอแนวคิดจับโยงโครงข่ายแค่ปลายนิ้ว “Power of Data” และได้เชิญชวนบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมรับชมกิจกรรมการจัดงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน ๒๕๖๓ ผ่าน Facebook องค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) 	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๒ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน KPI ๑๓ จำนวนครั้งในการอบรมหรือส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๐ ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง		
หมายเหตุ :-		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :-		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :-		
หลักฐานอ้างอิง : - เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (www.mol.go.th) และเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (https://zerocorruption.mol.go.th) - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วน ที่ รง ๐๒๑๓/๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วน ที่ รง ๐๒๑๓/ว๑๕๙๙ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๑๒๐๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วน ที่ รง ๐๒๑๓/ว๑๘ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๔ จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๑ วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
ผลการดำเนินงาน : <p>๑) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับ ค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต และการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ศุกร์ที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัล กรุงเทพมหานคร โดยมีรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสุรพล พลอยสุข) ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิด และมีข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๗ คน ซึ่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้กำหนดกิจกรรม จำนวน ๒ กิจกรรม รายละเอียดสรุปผลได้ดังนี้</p> <p>๑.๑) กิจกรรมการบรรยายแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๓ โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. ได้อธิบายถึงขั้นตอนการดำเนินการประเมินฯ และสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบวิธีการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดการรับรู้ อันประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินฯ ให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>๑.๒) กิจกรรมการบรรยายและฝึกภาคปฏิบัติหัวข้อวิธีการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. ได้อธิบายถึงความหมายและประเภทของความเสี่ยงการทุจริต ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ๑) ความเสี่ยงการทุจริตด้านการพิจารณาอนุมัติอนุญาต ตามพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) ความเสี่ยงการทุจริตด้านความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ และ ๓) ความเสี่ยงการทุจริตด้านความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ พร้อมทั้งได้อธิบายถึงขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตลอดจนได้มีการแบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติโดยแบ่งเป็นรายการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประพฤติมิชอบในส่วนราชการที่สังกัด</p> <p>สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีการระดมสมองและแสดงความคิดเห็นในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต และได้คัดเลือกกระบวนการงาน จำนวน ๒ กระบวนการงาน ได้แก่</p> <p>(๑) กระบวนการงานการส่งใช้เงินยืมราชการ (๒) กระบวนการงานการยืมเงินราชการเพื่อเดินทางไปราชการ</p> <p>ซึ่งทั้ง ๒ กระบวนการงานดังกล่าว เป็นกระบวนการงานเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ ซึ่งอาจเกิดการหมุนเวียนเงินราชการไปใช้ส่วนตัวได้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้เลือกประเมินความเสี่ยงการทุจริตในกระบวนการงานดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ทั้ง ๒ กระบวนการงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว และได้ส่งแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต</p>	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๔ จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๑ วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังกล่าวให้สำนักงาน ป.ป.ท. แล้ว ทั้งนี้ แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและผลการดำเนินงานตามแผนบริหาร ความเสี่ยงการให้ทุจริต ได้ดำเนินการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (https://zerocorruption.mol.go.th) เรียบร้อยแล้ว		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ได้รับการสนับสนุน วิทยากรบรรยายจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๔๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - หนังสือกองบริหารการคลัง ที่ รง ๐๒๐๓๑.๑/๕๔๕๑ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ - หนังสือกองบริหารการคลัง ที่ รง ๐๒๐๓๑.๑/๒๖๗๗ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๗๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๙๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ - https://zerocorruption.mol.go.th/gallery/กระทรวงแรงงาน-จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน-ปี-พ-ศ-2563 - https://www.mol.go.th/news/ก-แรงงาน-จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน/ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๒๕๒ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ - หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓.๑/๖๕๘๕ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ - หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๑๘๓๒ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓		

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน		๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๒. ประสานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ และวันฟังผลการตรวจสุขภาพ ๔. แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ๕. กำหนดวันตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๖ เดือน 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากรัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยเข้าร่วมกิจกรรมและให้ดำเนินการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง :		- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๔๓๙๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ - เป็นโครงการต่อเนื่อง

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		รอบ ๖ เดือน
		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓. จัดเตรียมสถานที่ ๔. แต่งผู้ประกอบการร้านค้า 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - มีผู้ประกอบการร้านค้าสนใจมาจัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) เป็นจำนวนมาก 	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	<ul style="list-style-type: none"> - สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ - มีการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ผู้ซื้อมีการจับจ่ายใช้สอยน้อยลง ทำให้ผู้ค้าขายสินค้าได้น้อยลง 	
หลักฐานอ้างอิง :	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ - เป็นโครงการต่อเนื่อง 	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และเครือข่าย ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ ๓. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินโครงการ ๕. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ 		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : <ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ระบาดของโรคโควิด-๑๙ เริ่มคลี่คลายจึงเริ่มเปิดให้บริการ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป 		
หลักฐานอ้างอิง : <ul style="list-style-type: none"> - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง 		

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๔. ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน	
คำชี้แจง... ะปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :	๑. ขออนุมัติดำเนินการห้องอาหารกระทรวงแรงงาน ๒. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ดำเนินโครงการโดยจัดหาร้านอาหารมาให้บริการกับบุคลากรในสังกัด และดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการให้บริการ	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และ เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดูแลห้องอาหารจึงทำให้ส.บ.ง. ไม่สามารถบริหารจัดการ ได้เท่าที่ควร - สถานการณ์ระบาดของโรคโควิด-๑๙ เริ่มคลี่คลาย การดำเนินงานคล่องตัวดีขึ้น	
หลักฐานอ้างอิง :	- เป็นโครงการต่อเนื่อง	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๕. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประสานสถาบันการเงิน ๒. เข้าร่วมลงนามตกลงระหว่างสถาบันการเงินกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๔. โครงการต่อเนื่อง 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	-	
หลักฐานอ้างอิง :	-	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p>		<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
<p>มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p> <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>		
ผลการดำเนินงาน	๖. โครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน	
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	-	
หลักฐานอ้างอิง :	<p>- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๕๒๐</p> <p>ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙</p> <p>- โครงการต่อเนื่อง</p>	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๗. โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม ๔. ดำเนินโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญในการออกกำลังกาย - บุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบในหน้าที่เป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถมาออกกำลังกายได้ - มีการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้งดจัดกิจกรรมตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วน ที่ รง ๐๒๐๔.๗/๔๘๘๘ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๒ (แอโรบิค) - เป็นโครงการต่อเนื่อง	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๘. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <input type="radio"/> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน เมื่อ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยเข้ามามอบอาหารและสิ่งของเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง - มีข้าราชการและเจ้าหน้าที่สนใจ ส่งบุตรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	<input type="radio"/> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน - มีการระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงงดการให้บริการตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป 	
หลักฐานอ้างอิง :	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ - เป็นโครงการต่อเนื่อง 	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๙. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <input type="radio"/> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ๖. เปิดให้บริการในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากรัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้ความสนใจมาออกกำลังกายที่ศูนย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	<input type="radio"/> - มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม - มีการระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงงดการให้บริการ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๗/๓๑๕๐ ลว. ๓๐ ส.ค.๒๕๖๑ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๗/๓๑๖๖ ลว. ๓๑ ส.ค.๒๕๖๑ - เป็นโครงการต่อเนื่อง	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p>		<p>รอบ ๖ เดือน</p>
		<p>รอบ ๑๒ เดือน</p>
ตัวชี้วัด	<p>KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	
<p>มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p> <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>		
ผลการดำเนินงาน	<p>๑๐. โครงการห้องปฐมพยาบาล</p>	
<p>คำชี้แจง... ุกรปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการห้องปฐมพยาบาล ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องปฐมพยาบาล ๔. ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ๖. เปิดให้บริการในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	<p>- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่</p>	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	<p>- มีการระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงงดการให้บริการ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	
หลักฐานอ้างอิง :	<p>- กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงห้องปฐมพยาบาล</p>	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๑๑. ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ ๔. ดำเนินการโครงการห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ๖. เปิดให้บริการในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- มีการระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงงดการให้บริการ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	
หลักฐานอ้างอิง :	- กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p>		<p>รอบ ๖ เดือน</p>
		<p>รอบ ๑๒ เดือน</p>
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
<p>มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>		
ผลการดำเนินงาน	๑๒. โครงการห้องละหมาด	
<p>คำชี้แจง...ปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขออนุมัติโครงการห้องละหมาด ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องละหมาด ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องละหมาด ๔. ดำเนินการโครงการห้องละหมาด ๕. ปรับปรุงห้องละหมาดแล้วเสร็จเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ๖. เปิดให้บริการในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- มีการระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงงดการให้บริการ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	
หลักฐานอ้างอิง :	- กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงห้องละหมาด	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๒ จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	๑๓. โครงการกระทรวงแรงงานนำอยู่มุ่งสู่สุขภาพะ	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินโครงการ ๒. จัดส่งโครงการให้สมาคมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาแรงงาน ๓. ขอบประมาณจาก สสส. ๔. จะดำเนินโครงการในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ 		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- มีการระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงทำให้การดำเนินงานล่าช้า	
หลักฐานอ้างอิง :	- ขอบประมาณ จาก สสส. โดยผ่านสมาคมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาแรงงาน	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI16 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF12 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
ผลการดำเนินงาน : - ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และอยู่ระหว่างศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - ศึกษา รวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ แนวทางการดำเนินงานของ ก.พ. ตัวอย่างการจัดทำแผน การกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงาน	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ - ปัญหาสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19	
หลักฐานอ้างอิง : - คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๗๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	