

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(รอบ ๖ เดือน)

**สรุปผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor : CSF)	จำนวน ๑๒ ปัจจัย ๑๗ ตัวชี้วัด (KPIs)
จำนวนโครงการ/กิจกรรม :	๓๒ โครงการ/กิจกรรม
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ ทุจริต และกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการ สร้างความสามัคคีปรองดอง
กระบวนการดำเนินการ :	
๑) หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ๒) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่กำหนด รอบ ๖ เดือน (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๕) ๓) จัดทำรายงานการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ๔) สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบ	
ผลการดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน :	
มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๓๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้ หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๕) ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จ ตามแผน จำนวน ๒๐ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕	
$\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{20 \times 100}{32} = 62.5$	
ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า โครงการ/กิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน มีสาเหตุ ดังนี้	
๑) มีกำหนดดำเนินการในเดือนเมษายน – เดือนกันยายน ๒๕๖๕ ๒) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) ๓) งบประมาณไม่เพียงพอ ๔) มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ทำให้ดำเนินการได้ล่าช้า ๕) บุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	

- ๖) ข้อจำกัดในการพิจารณาองค์ความรู้และการสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้
- ๗) การดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เช่น พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบ หลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :

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

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี
<p>มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์</p> <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>กิจกรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ ๒. ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ ๓. ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ ๔. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ ๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน 	
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <p>- ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ (Key Performance Indicators – KPIs Template)</p>	
<p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <p>-</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) ๒. ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ 	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>- ประชาสัมพันธ์แผนผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ นักวิชาการ => นักวิชาการ => ข้อมูลแผนด้านแรงงาน => แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี
<p>มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์</p> <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>กิจกรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้จัดส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนอ ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน 	
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <p>- ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ (Key Performance Indicators – KPIs Template)</p>	
<p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการตามแผนพัฒนา ๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>-</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ นักวิชาการ => นักวิชาการ => ข้อมูลแผนด้านแรงงาน => แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ
มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน	
ผลการดำเนินงาน : ๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ๒. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานรอบ ๖ เดือน (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๕) ๓. จัดทำรายงานการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ๔. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบ $\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{20 \times 100}{32} = 62.50$ ดังนั้น มีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๒. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - บางโครงการ/กิจกรรมกำหนดดำเนินงาน ในรอบ ๖ เดือนหลัง ทำให้ยังไม่สามารถรายงานผลการดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรมได้	
หลักฐานอ้างอิง : - การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๖๕ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๐๔ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 3 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย
<p>มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 2 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>กิจกรรม การทบทวนระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณากลับกรองการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน (คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๙๙๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ประชุมคณะทำงานเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๓. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ ๔. เสนอหลักเกณฑ์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ ๕. แจ้งเวียนหลักเกณฑ์ในระบบ Intranet กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ 	
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ (Key Performance Indicators – KPIs Template) 	
<p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับคำแนะนำจากสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการอื่น 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปรับใช้กฎ ระเบียบ ที่ต้องนำมาปรับใช้กับส่วนราชการให้มีความถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ 	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>แจ้งเวียนในระบบ Intranet กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ 	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 4 จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.รง.
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ กิจกรรม จัดทำช่องทางเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากร สป.รง. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
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 : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. บุคลากรให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - การกำกับดูแล บน Line กลุ่ม KM สป.รง. ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์	
หลักฐานอ้างอิง : - ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 5 จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ กิจกรรม การติดตามผลการเข้าถึงและเรียนรู้ด้วยสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ จำนวน ๔,๘๒๓ ครั้ง ดังนี้ ๑. Line กลุ่ม KM สป.รง. จำนวน ๔๑๐ ครั้ง ๒. youtube จำนวน ๔๐ ครั้ง ๓. Facebookfanpage จำนวน ๒๓๐ ครั้ง ๔. Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔,๑๔๓ ครั้ง	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - มีการติดตามผล ผู้เข้ารับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - บุคลากรให้ความสนใจและเข้าร่วมจำนวนไม่มากเท่าที่ควร	
หลักฐานอ้างอิง : - ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 6 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง	
มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 4 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง กิจกรรม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเว็บไซต์อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ทุกกลุ่มงาน)		
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดการข่าวสารและนำเข้าสู่ข้อมูลเข้าสู่ระบบ ๒. ติดตามผลการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สรุปผลผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปี ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๔,๑๔๓ ครั้ง		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - มีการปรับปรุงเนื้อหาและนำเข้าสู่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - สถิติผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน https://hrm.mol.go.th/ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย	
ผลการดำเนินงาน : $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากร สป.รง. ทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} = \frac{๕๑๒ \times 100}{๑,๐๗๐} = ๔๗.๘๕ \%$	
ดังนี้ มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้	
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕๐ คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล)	
๒. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๒๙ จำนวน ๕๙ คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล)	
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงานของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๑๖ คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล)	
๔. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง จำนวน ๒ คน (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล)	
๕. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ จำนวน ๑ คน (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล)	
๖. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน จำนวน ๒๔ คน (ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน)	
๗. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำโครงการสำคัญประจำปีงบประมาณของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกและการประเมินให้คะแนนข้อเสนอโครงการสำคัญของ สศช. จำนวน ๒๖๐ คน (กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง)	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - การดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรมภายใต้ KPI 7 เป็นไปตามรายละเอียดกิจกรรมในโครงการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑. บางโครงการ/กิจกรรมไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรม ทำให้ต้องนำงบดำเนินงานของกลุ่มงานที่อยู่จำกัดมาใช้
๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กิจกรรมในการดำเนินงาน

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือขออนุมัติแต่ละโครงการ

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 8 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย
มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย กิจกรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ/วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ/วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย จำนวน ๘ รูปแบบ ดังนี้ ๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เรื่อง “แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย” ผ่านระบบ Zoom มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน ๑๐๐ ราย ครั้งที่ ๒ “การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่” ผ่านระบบ Zoom มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน ๑๑๕ ราย ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เรื่อง “Smart Work , Smart Life” ผ่านระบบ Zoom ๑๖๗ User จำนวนผู้เข้าร่วมมากกว่า ๓๐๐ ราย มีผู้เข้าร่วมข้าราชการกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ครั้งที่ ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับไม่สูงกว่าเดิม และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน ๑๖๐ ราย ๓. จัดกิจกรรมตอบคำถามความรู้ บนกลุ่ม Line KM สป.รง. จำนวน ๓ ครั้ง ๔. จัดกิจกรรมบน Line กลุ่ม KM สป.รง. (เชิญสมาชิกใหม่เข้าร่วม , แชร่ความรู้มากที่สุด จำนวน ๒ ครั้ง) ๕. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน Line กลุ่ม KM สป.รง. ๖. จัดทำ วีดีโอ ความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๗. จัดทำเอกสารการบรรยายความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM สป.รง. และ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๘. เผยแพร่ความรู้ทั่วไปและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้บน Line กลุ่ม KM สป.รง. Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Facebookfanpage	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ทำหนังสือเสนอปรอง.ขออนุมัติจัดประชุม (ระบบ Zoom) ๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้	

๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม
๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ
๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล
๖. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของ สป. ส่วนกลางและภูมิภาค เข้าร่วมบน Line กลุ่ม KM สป.รง. และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๗. รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ / วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสืออนุมัติโครงการ/จัดประชุม
๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม
๓. องค์ความรู้ที่เผยแพร่
๔. ภาพกิจกรรม
๕. ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage และ Website กบค.

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 9 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	
มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ โครงการ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
ผลการดำเนินงาน : มีองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ตามแผน ได้แก่ ๑. การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๒. แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ๓. พลิกโฉมองค์กรบนกระดาษแผ่นเดียวด้วย Business Model Canvas (BMC)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. กำหนดให้มีการพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ โดย CKO , คณะทำงานการจัดการความรู้ของสป. และ KM Team สป. เพื่อนำองค์ความรู้ที่คัดเลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ ๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ สป. ปี ๒๕๖๕ ๓. ทำหนังสือเสนอผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO) ให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ และเสนอผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO) อนุมัติแผนการจัดการความรู้ ๔. จัดส่งแผนการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำองค์ความรู้ตามแผนฯ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - องค์ความรู้ที่นำมาพิจารณาคัดเลือกมีน้อย		
หลักฐานอ้างอิง : ๑. แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. องค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 10 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ
<p>มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 7 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ</p> <p>กิจกรรม ทำบุญตักบาตรประจำเดือน</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองกลาง</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน :</p> <p>- กองกลางดำเนินการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน รวมจำนวน ๑ ครั้ง คือ การจัดกิจกรรมน้อมรำลึกในวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีพิธีทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยเป็นการบูรณาการร่วมกับสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี</p>	
<p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <p>- ดำเนินการตามรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ (Key Performance Indicators – KPIs Template)</p>	
<p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <p>- การมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ความมุ่งมั่นชัดเจนในเป้าหมาย ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ไขรวมถึงการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>- ภายใต้อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส Covid 19 การดำเนินงานการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือนมิได้มีการจัดกิจกรรม เนื่องจากเพื่อรักษาระยะห่าง ความปลอดภัย และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>-</p>	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 10 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 7 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ กิจกรรม ทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต		
ผลการดำเนินงาน : - กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา (วันมาฆบูชา) วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ไม่มีการจัดงานเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส Covid 19		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : -		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 10 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 7 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ กิจกรรม ฟังธรรมะและตอบคำถาม (โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงาน กิจกรรมที่ 1 : หัวข้อ “ชีวิตเบิกบานการทำงานเป็นสุข” หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต		
ผลการดำเนินงาน : กิจกรรมฟังธรรมะและตอบคำถาม จัดโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงาน กิจกรรมที่ ๑ : บรรยายหัวข้อ “ชีวิตเบิกบานการทำงานเป็นสุข” ในวันจันทร์ที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. บรรยายธรรมโดย พระมหาสนั่น เขมจารี วัดน้อยนางหงส์ เขตบางยี่ขัน กรุงเทพมหานคร ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน และผ่านระบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting โดย นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิด มีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๔๖๘ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและมีการร่วมกิจกรรมตอบคำถามธรรมะทั้งในห้องประชุมและออนไลน์ มีผู้ได้รับรางวัลทั้งสิ้น ๒๐ คน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ผู้บริหารในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้รับการสนับสนุนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการถ่ายทอดสัญญาณในรูปแบบออนไลน์		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๔๒ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/ว ๓๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๕๐๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๓๒๗ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 10 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 7 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ โครงการ กระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากทุจริต หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต		
ผลการดำเนินงาน : - โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากทุจริต กำหนดดำเนินการในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : -		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : -		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 11 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง กิจกรรม ประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างวินัย กรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและ การลงโทษผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัย	
ผลการดำเนินงาน : มีบุคลากรที่ได้รับความรู้และเสริมสร้างให้มีวินัยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิด โดยการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ จำนวน ๗๐๙ คน ดังนี้ ๑. Facebook (KMMOL) ๒๑๖ คน ๒. กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” จำนวน ๔๑๖ คน ๓. การปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการ จำนวน ๗๗ คน	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับความรู้จากการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น Facebook และกลุ่มไลน์ และการปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการ	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : -	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 12 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน KPI 13 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (บูรณาการร่วมกัน)
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
ผลการดำเนินงาน : มีการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๑ ครั้ง รวม ๓๐ คน ดังนี้ - จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง จำนวน ๑ ครั้ง เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ชั้น ๗ สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๓๐ คน	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับความอนุเคราะห์จากคณะอนุกรรมการส่งเสริมระดับกระทรวง และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๗๗๐ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๔๑๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๔๒๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 14 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง กิจกรรม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
ผลการดำเนินงาน : - ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการทุจริต ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน ในวันที่ ๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นการบรรยายเรื่อง “การพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๑๕๔ ราย - ดำเนินการจัดประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๒๙ คน - ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๕๐ คน - อยู่ระหว่างนำข้อมูลผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามแบบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) เสนอปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนลงในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระบบ ITAS)	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าอบรมทุกท่าน	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๐๖ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๖๑ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 15 จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 10 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โครงการ สร้างความรู้เพื่อการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงกระบวนการงานเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
ผลการดำเนินงาน : - มีกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๑ กระบวนการงาน ได้แก่ โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการทุจริต ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนันนท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน ในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นการบรรยายเรื่อง “แนวทางการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๑๕๔ ราย ๒. ปลัดกระทรวงแรงงานได้เห็นชอบคัดเลือกกระบวนการงาน : โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบตามกรอบการประเมินฯ ในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ กระบวนการงาน : โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๔. เสนอแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดส่งแผนฯ ให้ ป.ป.ท. พร้อมทั้งแจ้งเวียนแผนฯ บนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงาน ป.ป.ท. และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าอบรมทุกท่าน	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๐๖ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๗๑ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๑. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสอบสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๒. ประสานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ และวันฟังผลการตรวจสุขภาพ ๔. แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ๕. กำหนดวันตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๖ เดือน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๔๙๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓. จัดเตรียมสถานที่ ๔. แจกผู้ประกอบการร้านค้า		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - มีผู้ประกอบการร้านค้าสนใจมาจัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) เป็นจำนวนมาก - บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจในการไปจับจ่ายใช้สอยเป็นอย่างมากมาโดยตลอด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและเครือข่าย ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ ๓. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินโครงการ ๕. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ประสานสถาบันการเงิน ๒. เข้าร่วมลงนามตกลงระหว่างสถาบันการเงินกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๔. ออกหนังสือรับรองสำหรับผู้มีสิทธิที่ยื่นความประสงค์เข้าร่วมโครงการ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - โครงการต่อเนื่อง		

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน เมื่อ ๙ เมษายน ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - บุคลากรในสังกัดสนใจนำบุตรเข้ามาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการห้องปฐมพยาบาล ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องปฐมพยาบาล ๔. ดำเนินการโครงการห้องปฐมพยาบาล ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ๖. เปิดให้บริการในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ๗. วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ จัดซื้อตู้วิ่งไฟฟ้า จำนวน ๒ เครื่อง และจักรยานนั่งปั่น จำนวน ๒ เครื่อง เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการเพิ่มขึ้น		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด - บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจมาออกกำลังกายที่ศูนย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๔. ดำเนินการโครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จ และเปิดให้ใช้บริการได้ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : ๙. โครงการห้องละหมาด		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการห้องละหมาด ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการห้องละหมาด ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการห้องละหมาด ๔. ดำเนินการโครงการห้องละหมาด ๕. ปรับปรุงห้องแล้วเสร็จ และเปิดให้บริการได้ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		<input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 17 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร	
มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง กิจกรรม การเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
ผลการดำเนินงาน : กำหนดดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินงานของปี ๒๕๖๕ ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ และจะประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ในรอบ ๖ เดือนถัดไป		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. ๒. สืบหาความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรและจัดทำแผนการดำเนินการฯ ๓. ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนการดำเนินการฯ ๔. ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรฯ ๕. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - มีการจัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. ตามคำสั่ง สป.รง. ที่ ๗๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๒๓๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง		