



บันทึกข้อความ

| |
|---------------------|
| ปลัดกระทรวงฯ |
| เลขที่รับที่ ๕๖๕๗ |
| วันที่ ๒๐ ต.ค. ๒๕๖๕ |
| เวลา ๑๕:๒๓ |

| |
|------------------------|
| รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๓ |
| เลขที่รับ ๓๐๒๓ |
| วันที่ ๒๐ ต.ค. ๒๕๖๕ |
| เวลา ๑๓:๕๗น. |

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๓๔๐

วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๔๘๒ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

๒. ขอรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในแต่ละมิติประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors - CSFs) ๑๒ ปัจจัย ๑๗ ตัวชี้วัด (KPIs) (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามรายมิติได้ ดังนี้

มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๑ ปัจจัย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม

๑) KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ ๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๒) KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕ ผลการดำเนินงานมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือนกันยายน ๒๕๖๕) คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๘

มิติที่ ๒...

มิตินี้ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ๔ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 2 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

KPI 3 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ ๕ ประกาศใช้หลักเกณฑ์ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในระบบ Intranet กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒) CSF 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้

๒.๑) KPI 4 จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.รง. ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ สื่อการเรียนรู้ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีจำนวน ๔ สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) กลุ่มไลน์ ๒) YouTube ๓) Facebook Fanpage และ ๔) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒) KPI 5 จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓๐๐ ครั้ง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๒,๑๔๙ ครั้ง ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ใน KPI 4

๓) CSF 4 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

KPI 6 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗๒๐ ครั้ง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๑,๔๔๙ ครั้ง

มิตินี้ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ๓ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๑.๑) KPI 7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๔

๑.๒) KPI 8 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗ รูปแบบ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย จำนวน ๙ รูปแบบ เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มไลน์ และการจัดทำวิดีโอและเอกสารเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ

๒) CSF 6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ

KPI 9 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ องค์ความรู้ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีองค์ความรู้ที่จำเป็นและ

สอดคล้องกับ...

สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ องค์ความรู้ ได้แก่ ๑) การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติ ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๒) แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ๓) พลิกโฉมองค์กรบนกระดานแผ่นเดียวด้วย Business Model Canvas (BMC) และ ๔) องค์ความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน

มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๔ ปัจจัย ๖ ตัวชี้วัด (KPIs) ดังนี้

๑) CSF 7 ปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ

KPI 10 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีการจัดกิจกรรมเพื่อปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๔ กิจกรรม คือ ๑) กิจกรรมทำบุญตักบาตรประจำเดือน ๒) กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา ๓) กิจกรรมฟังธรรมะและตอบคำถาม และ ๔) โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

๒) CSF 8 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง

KPI 11 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด ความผิด ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๖๐๐ ราย ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรที่ได้รับการ เสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ จำนวน ๗๒๘ ราย

๓) CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๑) KPI 12 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๔๐ ราย ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประชุม/ อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน ๒๖๓ ราย

๓.๒) KPI 13 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๒ ครั้ง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีการจัดประชุม/ อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิง สร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๔ ครั้ง

๓.๓) KPI 14 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้คะแนน ๙๔.๗๙ อยู่ในระดับ A

๔) CSF 10 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
KPI 15 จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑ กระบวนการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย
มีกระบวนการที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๑ กระบวนการ ได้แก่
โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

๑) CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้าง
คุณภาพชีวิตของบุคลากร

KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และ
ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม
ค่าเป้าหมาย โดยมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ
เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี การจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) และศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย
(ฟิตเนส) เป็นต้น

๒) CSF 12 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง

KPI 17 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร
ค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ ผลการดำเนินการ มีผลการประเมินบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงานมีความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๗

๒.๒ สรุปผลการวิเคราะห์การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีดังนี้

๒.๒.๑ ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในภาพรวม

(๑) ผลการดำเนินงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
ในแต่ละตัวชี้วัด จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด รวมทั้งโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผน จำนวน ๓๒ โครงการ/กิจกรรม โดยใช้
เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหาค่าเฉลี่ยค่าคะแนนที่ได้และค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ในแต่ละมิติ ทั้ง ๕ มิติ มิติละ ๒๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน พบว่า มีตัวชี้วัดที่ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย
จำนวน ๑๖ ตัวชี้วัด และไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่ KPI 17 ร้อยละความพึงพอใจของ
บุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง ๕ มิติเท่ากับ ๔.๘ คะแนน และเมื่อนำมา
หาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้ง ๕ มิติ มีคะแนนเท่ากับ ๙๖ คะแนน (ผ่านเกณฑ์) สำหรับการติดตามผลการดำเนินงาน
โครงการ/กิจกรรม มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๓๑ โครงการ/กิจกรรม และไม่เป็นที่
ตามแผน จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ โครงการ/กิจกรรมการเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๘ ของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน

(๒) ปัญหาอุปสรรค พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ มีปัญหาอุปสรรค ได้แก่ ๑) บางโครงการ/กิจกรรมไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรืองบประมาณ
ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ๒) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19)
ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กิจกรรมในการดำเนินงาน ๓) การจัดโครงการ/กิจกรรมร่วมกับสำนักงานแรงงาน
ในต่างประเทศมีเวลาท้องถิ่นของแต่ละประเทศไม่ตรงกัน ส่งผลให้การเรียนรู้อาจได้รับไม่เต็มประสิทธิภาพ

๔) อุปกรณ์...

๔) อุปกรณ์ห้องประชุม ระบบเสียงขัดข้อง และความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงาน และ ๕) มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ทำให้ดำเนินการได้ล่าช้า

(๓) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา จากปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่ ๑) ควรมีการปรับแผนการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ งบประมาณ และระยะเวลา ๒) ควรมีการศึกษาขั้นตอนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมโดยละเอียด และประสานงานล่วงหน้ากับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๓) ควรปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมที่มีการอบรมออนไลน์ให้สามารถดูย้อนหลังได้ ๔) ควรมีการปรับปรุงและตรวจสอบอุปกรณ์และระบบเสียง ระบบอินเทอร์เน็ต ทุกครั้งก่อนใช้งาน และ ๕) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่าเสมอ

๒.๒.๒ สำหรับ KPI 17 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามระดับเป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมการเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามแผน มีข้อสรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

(๑) ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากบุคลากรมีการตอบแบบสำรวจไม่ครบทุกข้อ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากแบบสำรวจมีจำนวนข้อคำถามมากเกินไปและไม่มีการตั้งค่าแบบสำรวจออนไลน์ให้บังคับตอบทุกข้อ ทำให้ข้อที่ไม่ตอบมีค่าคะแนนเท่ากับศูนย์ มีผลทำให้ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยลดลง รวมทั้งบุคลากรมีการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในระดับ ๓ (ระดับเฉยๆ) ค่อนข้างมาก ทำให้การประเมินผลข้อมูลมีความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้คะแนนได้ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ ตามเป้าหมายที่กำหนด

(๒) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา หน่วยงานที่รับผิดชอบควรสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของการตอบแบบสำรวจ และควรปรับปรุงแบบสำรวจให้มีความกระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการวางแผนเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยการพิจารณาปรับปรุงปัจจัยที่บุคลากรไม่พึงพอใจที่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ หรือปัจจัยที่มีคะแนนน้อยที่สุด เพื่อสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ ภายหลังจากรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบเรียบร้อยแล้ว กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลดังกล่าวจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

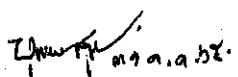
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

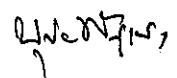


(นางสาวนimitา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ทราบ


(นายบุญชอบ สุทมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน


(นางบุพผา พันธุ์เฟื่อง)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๐ ต.ค. ๒๕๖๕

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

1. ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

| ลำดับที่ | ประเภท | กรอบที่มี | จำนวน (คน) | อัตรารว่าง |
|-------------|-----------------------------|-----------|---------------|------------|
| 1 | ข้าราชการ | 675 | 634 | 41 |
| 2 | ลูกจ้างประจำ | 119 | 116 | 3 |
| 3 | พนักงานราชการ | 231 | 167 | 64 |
| 4 | ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ | 44 | 39 | 5 |
| รวมทั้งสิ้น | | 1,069 | 956 | 113 |

2. ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการ

| ลำดับที่ | รายการ | จำนวน (ราย) |
|-------------------------|------------------|----------------|
| 1. การเข้ารับราชการ | | |
| 1.1 | บรรจุใหม่ | 19 |
| 1.2 | รับโอน | 20 |
| 1.3 | บรรจุกลับ | 1 |
| 2. การสูญเสียข้าราชการ | | |
| 2.1 | ลาออก | 11 |
| 2.2 | ให้โอน | 22 |
| 2.3 | เกษียณอายุราชการ | 18 |
| 3. การแต่งตั้งข้าราชการ | | |
| 3.1 | การย้าย | 128 |
| 3.2 | การเลื่อน | 60 |

3. การฝึกอบรม/พัฒนา

| สรุปผลการดำเนินงาน | จำนวน โครงการ | งบประมาณที่ใช้ไป | จำนวนชั่วโมง การฝึกอบรม | จำนวนผู้เข้าอบรม/ สัมมนา |
|---|------------------|------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1. ใช้งบสัมมนาและฝึกอบรม | 8 โครงการ | 1,411,890.18 บาท | 486 ชั่วโมง | 822 คน |
| 2. โครงการที่ใช้เงิน (นอก) งบ สัมมนาและฝึกอบรม/ หรือใช้งบประมาณ ประเภทอื่น | 16 โครงการ | 694,628 บาท | 405 ชั่วโมง | 3,361 คน |
| รวม | 24 โครงการ | 2,106,518.18 บาท | 891 ชั่วโมง | 4,183 คน |

สรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| | | |
|--|---|--|
| <p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> | | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน |
| <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor : CSF)</p> | <p>จำนวน ๑๒ ปัจจัย ๑๗ ตัวชี้วัด (KPIs)</p> | |
| <p>จำนวนโครงการ/กิจกรรม :</p> | <p>๓๒ โครงการ/กิจกรรม</p> | |
| <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :</p> | <p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ ทุจริต และกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการ สร้างความสามัคคีปรองดอง</p> | |
| <p>กระบวนการดำเนินการ :</p> <p>๑) หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ</p> <p>๒) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่กำหนด รอบ ๑๒ เดือน (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือนกันยายน ๒๕๖๕)</p> <p>๓) จัดทำรายงานการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ</p> <p>๔) สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานรอบ ๑๒ เดือน เสนอผู้บริหารทราบ</p> | | |
| <p>ผลการดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน :</p> <p>มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๓๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้ หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งมี โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๒๐ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๘</p> $\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{20}{32} \times 100 = 96.88$ | | |
| <p>ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มี ปัญหาอุปสรรค ดังนี้</p> <p>๑. บางโครงการ/กิจกรรมไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรืองบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ</p> <p>๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) ทำให้ต้องมีการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กิจกรรมในการดำเนินงาน</p> <p>๓. การจัดโครงการ/กิจกรรมร่วมกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีเวลาท้องถิ่นของแต่ละประเทศ ไม่ตรงกัน ส่งผลให้การเรียนรู้อาจได้รับไม่เต็มประสิทธิภาพ</p> | | |

๔. อุปกรณ์ห้องประชุม ระบบเสียงชัดชัด และความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงาน
๕. มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ทำให้ดำเนินการได้ล่าช้า
๖. ข้อจำกัดในการพิจารณาองค์ความรู้และการสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้
๗. การดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เช่น พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบ หลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :

๑. ควรมีการปรับแผนการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 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

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน

**สรุปผลการวิเคราะห์การดำเนินงานเป็นรายมิติตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน**

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – เดือนกันยายน ๒๕๖๕) ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในแต่ละมิติประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors - CSFs) ๑๒ ปัจจัย ๑๗ ตัวชี้วัด (KPIs) ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหาค่าเฉลี่ยค่าคะแนนที่ได้และค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักในแต่ละมิติ ทั้ง ๕ มิติ มิติละ ๒๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๑ ปัจจัย ตัวชี้วัด

๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | น้ำหนักมิติ | ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ค่าคะแนนที่ได้ | ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก |
|---|---|-------------|-------------|----------------|----------------|---------------------|
| CSF 1 วาระระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม | KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี | ๒๐ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ๕ | ๒๐ |
| | KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ | | ร้อยละ ๙๕ | ร้อยละ ๙๖.๘๘ | ๕ | |

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๑ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง ๒ ตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับ ๕ คะแนน และเมื่อนำมาหาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักมิติที่ ๑ มีคะแนนเท่ากับ ๒๐ คะแนน

๒. มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลัก
แห่งความสำเร็จ ๓ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | น้ำหนัก มิติ | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ค่า คะแนน ที่ได้ | ค่า คะแนน ถ่วง น้ำหนัก |
|---|--|-----------------|-----------------|--------------------|------------------------|---------------------------------|
| CSF 2 ปรับปรุงระเบียบ/ หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้สอดคล้อง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โยกย้าย | KPI 3 ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย | ๒๐ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ๕ | ๒๐ |
| CSF 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศสนับสนุนการ เรียนรู้และการจัดการความรู้ | KPI 4 จำนวนสื่อการเรียนรู้ อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อ การเรียนรู้สำหรับบุคลากร สปรง. | | ๓ สื่อ | ๔ สื่อ | ๕ | |
| | KPI 5 จำนวนครั้งของการเข้ารับ การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ | | ๓๕๐ ครั้ง | ๑๒,๑๔๙ ครั้ง | ๕ | |
| CSF 4 พัฒนาการสื่อสาร งานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ บุคลากรอย่างครอบคลุมและ ทั่วถึง | KPI 6 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึง และรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และ องค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากร บุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่าง ทั่วถึง | | ๗๒๐ ครั้ง | ๑๑,๔๔๙ ครั้ง | ๕ | |

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๒ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง ๔ ตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตาม
ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับ ๕ คะแนน และเมื่อนำมาหาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักมิติที่ ๒
มีคะแนนเท่ากับ ๒๐ คะแนน

๓. มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยหลัก
แห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

| ปัจจัยหลักแห่ง ความสำเร็จ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | น้ำหนัก มิติ | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ค่า คะแนน ที่ได้ | ค่า คะแนน ถ่วง น้ำหนัก |
|---|---|-----------------|-----------------|--------------------|------------------------|---------------------------------|
| CSF 5 ส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่าง มีอาชีพด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย | KPI 7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ | ๒๐ | ร้อยละ ๑๐ | ร้อยละ ๗๕.๑๔ | ๕ | ๒๐ |
| | KPI 8 จำนวนรูปแบบ/วิธีการ พัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้ อย่างหลากหลาย | | ๗ รูปแบบ | ๙ รูปแบบ | ๕ | |

| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | น้ำหนัก มิติ | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ค่า คะแนน ที่ได้ | ค่า คะแนน ถ่วง น้ำหนัก |
|---|--|-----------------|------------------|--------------------|------------------------|---------------------------------|
| CSF 6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ | KPI 9 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ | | ๓ องค์ความรู้ | ๔ องค์ความรู้ | ๕ | |

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๓ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง ๓ ตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับ ๕ คะแนน และเมื่อนำมาหาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักมิติที่ ๓ มีคะแนนเท่ากับ ๒๐ คะแนน

๔. มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๔ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | น้ำหนัก มิติ | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ค่า คะแนน ที่ได้ | ค่า คะแนน ถ่วง น้ำหนัก |
|--|--|-----------------|-----------------|--------------------|------------------------|---------------------------------|
| CSF 7 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ | KPI 10 จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ | ๒๐ | ๓ กิจกรรม | ๔ กิจกรรม | ๕ | ๒๐ |
| CSF 8 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง | KPI 11 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิด | | ๖๐๐ ราย | ๗๒๘ ราย | ๕ | |
| CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง | KPI 12 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน | | ๔๐ ราย | ๒๖๓ ราย | ๕ | |
| | KPI 13 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ | | ๒ ครั้ง | ๔ ครั้ง | ๕ | |

| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | น้ำหนัก มิติ | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ค่า คะแนน ที่ได้ | ค่า คะแนน ถ่วง น้ำหนัก |
|--|--|-----------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------|
| | KPI 14 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด | | ร้อยละ ๘๕ | ร้อยละ ๘๔.๗๙ | ๕ | |
| CSF 10 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ | KPI 15 จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ | | ๑ กระบวนการ งาน | ๑ กระบวนการ งาน | ๕ | |

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๔ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง ๒ ตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับ ๕ คะแนน และเมื่อนำมาหาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักมิติที่ ๔ มีคะแนนเท่ากับ ๒๐ คะแนน

๕. มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒ ปัจจัย ตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | น้ำหนัก มิติ | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ค่า คะแนน ที่ได้ | ค่า คะแนน ถ่วง น้ำหนัก |
|---|--|-----------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------------|
| CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร | KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย | ๒๐ | ๙ โครงการ/ กิจกรรม | ๙ โครงการ/ กิจกรรม | ๕ | ๑๖ |
| CSF 12 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง | KPI 17 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร | | ร้อยละ ๘๕ | ร้อยละ ๘๑.๓๗ | ๓ | |

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๕ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง ๒ ตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๑ ตัวชี้วัด และไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ๑ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมในระดับ ๔ คะแนน และเมื่อนำมาหาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักมิติที่ ๕ มีคะแนนเท่ากับ ๑๖ คะแนน

สรุป

สรุปผลภาพรวมการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่า การดำเนินการในแต่ละมิติ มีจำนวนตัวชี้วัดที่ต้องดำเนินการทั้งสิ้น ๑๗ ตัวชี้วัด โดยมีตัวชี้วัดที่ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๖ ตัวชี้วัด และไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ทำให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง ๕ มิติเท่ากับ ๔.๘ คะแนน และเมื่อนำมาหาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้ง ๕ มิติ มีคะแนนเท่ากับ ๙๖ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

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

| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------|-------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|----------------------------------|---|---|-------------------------|---|--|----------|------------------------|-------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|----------------------------------|---|---|-------------------------|---|
| มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัด KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:10%;">ระดับที่</th> <th style="width:70%;">รายการเกณฑ์การให้คะแนน</th> <th style="width:20%;">คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">๑</td> <td>วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ</td> <td align="center">๑</td> </tr> <tr> <td align="center">๒</td> <td>ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ</td> <td align="center">๒</td> </tr> <tr> <td align="center">๓</td> <td>ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ</td> <td align="center">๓</td> </tr> <tr> <td align="center">๔</td> <td>เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ</td> <td align="center">๔</td> </tr> <tr> <td align="center">๕</td> <td>เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน</td> <td align="center">๕</td> </tr> </tbody> </table> | ระดับที่ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน | ๑ | วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ | ๑ | ๒ | ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ | ๒ | ๓ | ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ | ๓ | ๔ | เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ | ๔ | ๕ | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน | ๕ | <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:10%;">ระดับที่</th> <th style="width:70%;">รายการเกณฑ์การให้คะแนน</th> <th style="width:20%;">คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">๑</td> <td>วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ</td> <td align="center">๑</td> </tr> <tr> <td align="center">๒</td> <td>ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ</td> <td align="center">๒</td> </tr> <tr> <td align="center">๓</td> <td>ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ</td> <td align="center">๓</td> </tr> <tr> <td align="center">๔</td> <td>เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ</td> <td align="center">๔</td> </tr> <tr> <td align="center">๕</td> <td>เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน</td> <td align="center">๕</td> </tr> </tbody> </table> | ระดับที่ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน | ๑ | วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ | ๑ | ๒ | ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ | ๒ | ๓ | ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ | ๓ | ๔ | เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ | ๔ | ๕ | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน | ๕ |
| ระดับที่ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ | ๑ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ | ๒ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ | ๓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔ | เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ | ๔ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕ | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ระดับที่ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ | ๑ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ | ๒ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ | ๓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔ | เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ | ๔ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕ | เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑. กิจกรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จในระดับที่ ๕ ตามค่าเป้าหมาย สรุปได้ ดังนี้ ๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนฯ ๒. ทบทวนและจัดทำร่างแผนฯ ๓. ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงร่างแผนฯ ๔. เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ ๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน โดยส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| |
|---|
| ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - |
| อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม้ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ |
| หลักฐานอ้างอิง : - ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ นักวิชาการ => นักวิชาการ => ข้อมูลแผนด้านแรงงาน => แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |
| ๒. กิจกรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย สรุปได้ ดังนี้ ๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น และจัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้จัดส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ทบทวนและจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - |
| ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ |
| อุปสรรคในการดำเนินงาน : - |
| หลักฐานอ้างอิง : - ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ นักวิชาการ => นักวิชาการ => ข้อมูลแผนด้านแรงงาน => แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |

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

| | | | | |
|--|--|-----------|---|------------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัด KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๕ | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ร้อยละ ๘๕ ลงมา | - | ร้อยละ ๙๐ | - | ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป |
| กิจกรรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : | | | | |
| ๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ ๒. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานรอบ ๑๒ เดือน (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือนกันยายน ๒๕๖๕) ๓. จัดทำรายงานการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ๔. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบ $\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{31 \times 100}{32} = 96.88$ ดังนั้น มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๑๒ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๘ | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : | | | | |
| ๑. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปีละ ๒ ครั้ง โดยขอให้หน่วยงานรายงาน ผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ รายงานผลภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ ภายใน วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ๒. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารทราบทุก ๖ เดือน | | | | |

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- บางหน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับจัดโครงการ/กิจกรรมทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
- มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า

หลักฐานอ้างอิง :

- การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๒๔๓ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๑๑ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕

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

| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|-------|---|--------------------|---|---|---------------------|---|---|-----------------------------|---|---|--|---|---|--------------------|---|--|
| มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 2 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้ สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ตัวชี้วัด KPI 3 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ ประกาศใช้หลักเกณฑ์ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:10%;">ระดับที่</th> <th style="width:70%;">รายการเกณฑ์การให้คะแนน</th> <th style="width:20%;">คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">๑</td> <td>แต่งตั้งคณะกรรมการ</td> <td align="center">๑</td> </tr> <tr> <td align="center">๒</td> <td>จัดประชุมคณะกรรมการ</td> <td align="center">๒</td> </tr> <tr> <td align="center">๓</td> <td>พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์</td> <td align="center">๓</td> </tr> <tr> <td align="center">๔</td> <td>เสนอผลการปรับปรุงระเบียบ/กำหนดหลักเกณฑ์ต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน</td> <td align="center">๔</td> </tr> <tr> <td align="center">๕</td> <td>ประกาศใช้หลักเกณฑ์</td> <td align="center">๕</td> </tr> </tbody> </table> | ระดับที่ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน | ๑ | แต่งตั้งคณะกรรมการ | ๑ | ๒ | จัดประชุมคณะกรรมการ | ๒ | ๓ | พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ | ๓ | ๔ | เสนอผลการปรับปรุงระเบียบ/กำหนดหลักเกณฑ์ต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน | ๔ | ๕ | ประกาศใช้หลักเกณฑ์ | ๕ | |
| ระดับที่ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | แต่งตั้งคณะกรรมการ | ๑ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | จัดประชุมคณะกรรมการ | ๒ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ | ๓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔ | เสนอผลการปรับปรุงระเบียบ/กำหนดหลักเกณฑ์ต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน | ๔ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕ | ประกาศใช้หลักเกณฑ์ | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| กิจกรรม การทบทวนระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จในระดับที่ ๕ ตามค่าเป้าหมาย สรุบได้ ดังนี้ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และ ประเภทอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน (คำสั่งสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ที่ ๙๙๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ประชุมคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๓. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ ๔. เสนอหลักเกณฑ์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ ๕. แจ้งเวียนหลักเกณฑ์ในระบบ Intranet กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับคำแนะนำจากสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการอื่น | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- การปรับใช้กฎ ระเบียบ ที่ต้องนำมาปรับใช้กับส่วนราชการให้มีความถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ

หลักฐานอ้างอิง :

แจ้งเวียนในระบบ Intranet กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

- 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 type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ตัวชี้วัด KPI 4 จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.รง. ค่าเป้าหมาย จำนวน ๓ สื่อการเรียนรู้ | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๑ สื่อ | - | ๒ สื่อ | - | ๓ สื่อขึ้นไป |
| กิจกรรม จัดทำช่องทางเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากร สป.รง. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย มีสื่อการเรียนรู้ จำนวน ๔ สื่อ ดังนี้ ๑. Line กลุ่ม KM สป.รง. ๒. youtube ๓. Facebookfanpage ๔. เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | |
| 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 เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | |
| ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. บุคลากรให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ | | | | |
| อุปสรรคในการดำเนินงาน : - | | | | |
| หลักฐานอ้างอิง : - ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | |

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

| <p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------|---|-----------------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------|
| <p>มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ตัวชี้วัด KPI 5 จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ ค่าเป้าหมาย จำนวน ๓๕๐ ครั้ง</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <table border="1" data-bbox="236 728 1428 929"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับคะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">-</td> <td align="center">-</td> <td align="center">-</td> <td align="center">-</td> <td align="center">๓๕๐ ครั้งขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table> | | ระดับคะแนน | | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | - | - | - | - | ๓๕๐ ครั้งขึ้นไป |
| ระดับคะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | | | | | | | | | | |
| - | - | - | - | ๓๕๐ ครั้งขึ้นไป | | | | | | | | | | | | |
| <p>กิจกรรม จัดทำช่องทางเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากร สป.รง. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย มีบุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๒,๑๔๙ ครั้ง ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ใน KPI 4 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. Line กลุ่ม KM สป.รง. จำนวน ๔๒๐ ครั้ง ๒. youtube จำนวน ๔๙ ครั้ง ๓. Facebookfanpage จำนวน ๒๓๑ ครั้ง ๔. เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๑,๔๔๙ ครั้ง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าไปตรวจสอบในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๔ ช่องทาง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ พร้อมให้การสนับสนุน ๒. มีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

| | | | | |
|---|--|---|---|-----------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 4 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ตัวชี้วัด KPI 6 จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง ค่าเป้าหมาย จำนวน ๗๒๐ ครั้ง | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| - | - | - | - | ๗๒๐ ครั้งขึ้นไป |
| กิจกรรม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเว็บไซต์อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ทุกกลุ่มงาน) | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการ ดังนี้ ๑. จัดการข่าวสารและนำเข้าสู่ข้อมูลเข้าสู่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. ติดตามผลการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สรุปผลผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปี ๒๕๖๕ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๑,๔๔๙ ครั้ง | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีการปรับปรุงเนื้อหาและนำเข้าสู่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น ปัจจุบัน และเข้าไปตรวจสอบจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน | | | | |
| ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง | | | | |
| อุปสรรคในการดำเนินงาน : - | | | | |
| หลักฐานอ้างอิง : - สถิติผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน https://hrm.mol.go.th/ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ | | | | |

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

| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------|---|------------------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------|
| มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตัวชี้วัด KPI 7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับคะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table> | | ระดับคะแนน | | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | - | - | - | - | ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป |
| ระดับคะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | | | | | | | | | | |
| - | - | - | - | ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป | | | | | | | | | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังนี้ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากร สป.รง. ทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} = \frac{๘๐๔ \times 100}{1,๐๗๐} = ๗๕.๑๔ \%$ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ดังนี้ มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้น ๘๐๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕๐ ราย (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๒๙ จำนวน ๕๙ ราย และรุ่นที่ ๓๐ จำนวน ๘๘ ราย รวม ๑๔๗ ราย (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงานของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๑๖ ราย (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง จำนวน ๒ ราย (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. กิจกรรมจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ จำนวน ๑ ราย (กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖. โครงการอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศภายใต้โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวม ๑๐๑ ราย ประกอบด้วย ส่วนกลาง จำนวน ๓๓ ราย และส่วนภูมิภาค จำนวน ๖๘ ราย (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) | | | | | | | | | | | | | | | | |

๗. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน จำนวน ๒๔ ราย (ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน)
๘. โครงการอบรมอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) และที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงาน
ในต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๑ ราย (กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่าง
ประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)
๙. โครงการอบรมลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๔๙ ราย
(กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)
๑๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำโครงการสำคัญประจำปีงบประมาณของกระทรวง
แรงงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกและการประเมินให้คะแนนข้อเสนอโครงการสำคัญของ สศช.
จำนวน ๒๖๐ ราย (กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง)
๑๑. การประชุมชี้แจงการจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ
(โครงการสำคัญ) ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๓ ราย (กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ
และการสร้างความสามัคคีปรองดอง)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

- การดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรมภายใต้ KPI 7 เป็นไปตามรายละเอียดกิจกรรมในโครงการ/กิจกรรม
ที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ
๒. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๓. ความพร้อมของอุปกรณ์ห้องประชุม เพื่อประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting ของหน่วยงาน
๔. ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting ของผู้เข้ารับการอบรมและ
เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการ

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑. บางโครงการ/กิจกรรมไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรืองบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ
๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน
รูปแบบ/กิจกรรมในการดำเนินงาน
๓. กำหนดการเข้าร่วมฝึกอบรมและจำนวนวันฝึกอบรม อาจกระทบกับภารกิจอื่น เช่น ภารกิจการตรวจ
ราชการของผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง เป็นต้น
๔. การฝึกอบรมร่วมกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีเวลาท้องถิ่นของแต่ละประเทศไม่ตรงกัน ส่งผลให้
การเรียนรู้อาจได้รับไม่เต็มประสิทธิภาพ
๕. อุปกรณ์ห้องประชุม ระบบเสียงขัดข้อง และความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงาน

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือขออนุมัติแต่ละโครงการ
- ภาพประกอบการจัดอบรม

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

| | | | | |
|--|--|------------------|---|------------------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตัวชี้วัด KPI 8 จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย ค่าเป้าหมาย จำนวน ๗ รูปแบบ/วิธีการ | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๓ รูปแบบ/วิธีการ | - | ๕ รูปแบบ/วิธีการ | - | ๗ รูปแบบ/วิธีการขึ้นไป |
| กิจกรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ/วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ/วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย จำนวน ๙ รูปแบบ ดังนี้ ๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ครั้ง ผ่านระบบ Zoom Meeting ครั้งที่ ๑ เรื่อง “แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย” ครั้งที่ ๒ เรื่อง “การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่” ครั้งที่ ๓ เรื่อง “พลิกโฉมองค์กรบนกระดาษแผ่นเดียวด้วย Business Model Canvas (BMC)” ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๖ ครั้ง ผ่านระบบ Zoom Meeting ครั้งที่ ๑ เรื่อง “Smart Work , Smart Life” ครั้งที่ ๒ เรื่อง “หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับไม่สูงกว่าเดิม และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ” ครั้งที่ ๓ เรื่อง “หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ” และเรื่อง “การสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่” ครั้งที่ ๔ เรื่อง “การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน” ครั้งที่ ๕ เรื่อง “Canva Can Be แคนวาไม่คาใจ” ครั้งที่ ๖ เรื่อง “หลักเกณฑ์/วิธีการใหม่เพื่อขึ้นบัญชีตำแหน่งประเภทอำนวยการของสป.ร.” | | | | |

| |
|--|
| <p>๓. จัดกิจกรรมสร้างสรรค์โปสเตอร์รณรงค์ผ่านโปรแกรม Canva ในหัวข้อ “ความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงาน”</p> <p>๔. จัดกิจกรรมตอบคำถามความรู้ บนกลุ่ม Line KM สป.รง. จำนวน ๕ ครั้ง</p> <p>๕. จัดกิจกรรมบน Line กลุ่ม KM สป.รง. จำนวน ๓ ครั้ง (เชิญสมาชิกใหม่เข้าร่วม แשרความรู้มากที่สุด สมาชิกใหม่แשרความรู้ต่อเนื่อง)</p> <p>๖. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน Line กลุ่ม KM สป.รง.</p> <p>๗. จัดทำ วิดีโอ ความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๘. จัดทำเอกสารการบรรยายความรู้เผยแพร่บน Line กลุ่ม KM สป.รง. และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๙. เผยแพร่ความรู้ทั่วไปและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้บน Line กลุ่ม KM สป.รง. เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Facebookfanpage</p> |
| <p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <p>๑. ทำหนังสือเสนอผู้บริหารขออนุมัติจัดประชุม</p> <p>๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้</p> <p>๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ</p> <p>๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล</p> <p>๖. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของสป.ส่วนกลางและภูมิภาคเข้าร่วมบน Line กลุ่ม KM สป.รง. และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>๗. รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ</p> <p>๘. เผยแพร่โปสเตอร์ผู้ได้รับรางวัลการประกวดโปสเตอร์รณรงค์ผ่านโปรแกรม Canva ในหัวข้อ “ความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงาน”</p> |
| <p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <p>- องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ / วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> |
| <p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>- ขาดงบประมาณในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้</p> |
| <p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>๑. หนังสืออนุมัติโครงการ/จัดประชุม</p> <p>๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๓. องค์ความรู้ที่เผยแพร่</p> <p>๔. ภาพกิจกรรม</p> <p>๕. ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM สป.รง. , youtube , Facebookfanpage และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> |

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

| | | | | |
|---|--|---------------|---|---------------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ตัวชี้วัด KPI 9 จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมาย จำนวน ๓ องค์ความรู้ | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๑ องค์ความรู้ | - | ๒ องค์ความรู้ | - | ๓ องค์ความรู้ขึ้นไป |
| ๑. โครงการ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง จำนวน ๒ องค์ความรู้ ๑. การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๒. พลิกโฉมองค์กรบนกระดาษแผ่นเดียวด้วย Business Model Canvas (BMC) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและ ต่างประเทศ จำนวน ๑ องค์ความรู้ ๓. แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : | | | | |
| ๑. กำหนดให้มีการพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ โดย CKO , คณะทำงานการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และ KM Team สป.รง. ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค เพื่อนำองค์ความรู้ที่คัดเลือกมา จัดทำแผนการจัดการความรู้ ๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ทำหนังสือเสนอผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO) ให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ และเสนอผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO) อนุมัติแผนการจัดการความรู้ ๔. จัดส่งแผนการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำองค์ความรู้ตามแผนฯ ๕. เผยแพร่แผนการจัดการความรู้ฯ บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |

| |
|---|
| <p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <ol style="list-style-type: none">ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ |
| <p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p> |
| <p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ol style="list-style-type: none">แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕องค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ |
| <p>๒. กิจกรรม ส่งเสริมองค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.)</p> |
| <p>ผลการดำเนินงาน : กลุ่ม ป.ย.ป. ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ ๑ องค์ความรู้ คือ องค์ความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน</p> <p>โดยดำเนินการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้และเผยแพร่ไว้ในระบบสารสนเทศ โดยจัดทำเว็บไซต์ https://std.mol.go.th การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศของกระทรวงแรงงาน (Strategic Transformation , Ministry of Labour) เพื่อเป็นช่องทางในการส่งเสริมองค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ และแผนการปฏิรูปประเทศ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบไฟล์ข้อมูล/pdf/Power Point คู่มือ Infographic วีดีโอ ตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ซึ่งองค์ความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ที่ได้รวบรวมและเผยแพร่ในเว็บไซต์ จำแนกเป็นหมวดหมู่ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. แผนฯ (ฉบับเต็ม) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ๒. ยุทธศาสตร์และการปฏิรูปประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน<ol style="list-style-type: none">๒.๑ แผนระดับ ๑-๓ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ผังความเชื่อมโยงแผนระดับ ๑ - ๓ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน การมอบหมายเจ้าภาพหน่วยงานระดับ จ.๑ - ๓ เป้าหมาย/ตัวชี้วัดภายใต้แผนแม่บทที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน |

๒.๒ การจัดทำโครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ ตามแนวทางของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกอบด้วย ขั้นตอน ระยะเวลา และแนวทางการจัดทำโครงการสำคัญประจำปี ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ องค์กรประกอบและปัจจัยภายใต้ห่วงโซ่คุณค่าฯ ที่จำเป็นต้องมี และผลการพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอโครงการสำคัญประจำปีของกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านความเห็นชอบตามมติคณะรัฐมนตรี

๒.๓ ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSQR) ประกอบด้วย ระเบียบว่าด้วยการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒ Link เข้าระบบ eMENSQR คู่มือการใช้งานระบบ eMENSQR วีดิโอการใช้งานระบบ eMENSQR

๒.๔ การรายงานความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค โครงการ Big Rock

๒.๕ ผลการดำเนินงานโครงการในระบบ eMENSQR จำแนกรายไตรมาสของปีงบประมาณ

๒.๖ การติดตามงานของคณะกรรมการวิสามัญ ประกอบด้วย สรุปรายการประชุมร่วมกับคณะกรรมการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และสรุปรายการประชุมขับเคลื่อนกิจกรรมการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ เป็นต้น

๓. ข่าวประชาสัมพันธ์การร่วมประชุม ร่วมกิจกรรม และการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศของผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๒. จัดเก็บองค์ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ อย่างเป็นระบบ และเป็นหมวดหมู่ ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล/pdf/Power Pointคู่มือ Infographic วีดิโอ เพื่อเตรียมการเผยแพร่ในระบบสารสนเทศ

๓. จัดทำเว็บไซต์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศของกระทรวงแรงงาน (Strategic Transformation , Ministry of Labour) เพื่อเป็นช่องทางในการส่งเสริมองค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ และแผนการปฏิรูปประเทศ สำหรับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์

๔. เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศในเว็บไซต์ <https://std.mol.go.th>

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

ผู้บริหารหน่วยงานเห็นความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมองค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานให้กับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ได้รับทราบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑. ปัญหาเว็บไซต์ไม่เสถียร การแก้ไขระบบหลังบ้าน ส่งผลให้หน้าเว็บไซต์ขัดข้อง ไม่สามารถใช้งานได้บ่อยครั้ง ต้องประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการแก้ไขปัญหาการเข้าใช้งาน

๒. การดูแลและอัปเดตข้อมูลเว็บไซต์ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้งาน

หลักฐานอ้างอิง :

๑. สำเนาหนังสือแจ้งผู้บริหาร อธิบดีกรม หน่วยงานสังกัดสำนัก/กอง/ศูนย์ ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ในเว็บไซต์การ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๒. ภาพหน้าจอเว็บไซต์ ป.ย.ป. (<https://std.mol.go.th>) ในการส่งเสริมองค์ความรู้การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติฯ

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

| | | | | |
|---|--|-----------------------|---|-----------------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 7 ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด KPI 10 จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ ค่าเป้าหมาย จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๑ โครงการ/ กิจกรรม | - | ๒ โครงการ/ กิจกรรม | - | ๓ โครงการ/ กิจกรรม |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการ ในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้ | | | | |
| ๑. กิจกรรม ทำบุญตักบาตรประจำเดือน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองกลาง | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย โดยกองกลางดำเนินการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือน รวมจำนวน ๕ ครั้ง ดังนี้ | | | | |
| ๑. กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน ๔ ครั้ง ประกอบด้วย | | | | |
| (๑) กิจกรรมน้อมรำลึกในวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพล อดุลยเดชมหาจักรีบรมนาถบพิตร ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีพิธีทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ | | | | |
| (๒) กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติพระนางเจ้า พระบรมราชินี เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ | | | | |
| (๓) กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ | | | | |
| (๔) กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๙๐ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ | | | | |

| |
|--|
| <p>๒. กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จำนวน ๑ ครั้ง คือ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> |
| <p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :-</p> |
| <p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none">- การมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ความมุ่งมั่นชัดเจนในเป้าหมาย ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ไขรวมถึงการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ |
| <p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :-</p> |
| <p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ul style="list-style-type: none">- หนังสือขออนุมัติจัดกิจกรรม |
| <p>๒. กิจกรรม ทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p> |
| <p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำเร็จตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา ร่วมกับกองกลาง จำนวน ๑ ครั้ง คือ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> |
| <p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :-</p> |
| <p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :-</p> |
| <p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :-</p> |
| <p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ul style="list-style-type: none">- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๑๙๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๒๐๑ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ |
| <p>๓. กิจกรรม ฟังธรรมะและตอบคำถาม (โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p> |
| <p>ผลการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจัดกิจกรรมฟังธรรมะและตอบคำถามภายใต้โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีกิจกรรม ๒ กิจกรรม ดังนี้</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ : บรรยายหัวข้อ “ชีวิตเบิกบานการงานเป็นสุข” เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. บรรยายธรรมโดย พระมหาสนั่น เขมจารี วัดน้อยนางหงส์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน และผ่านระบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting โดย นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิด มีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๔๖๘ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ</p> |

เจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและมีการร่วมกิจกรรมตอบคำถาม
ธรรมะทั้งในห้องประชุมและออนไลน์ มีผู้ได้รับรางวัลทั้งสิ้น ๒๐ คน

กิจกรรมที่ ๒ : บรรยายหัวข้อ “หลักธรรมของพระราชาสู่การครองตนของข้าแห่งแผ่นดิน” เมื่อวันที่
๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. บรรยายธรรมโดย พระมหาสนั่น เขมจารี วัดน้อยนางหงส์
ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน และผ่านระบบออนไลน์
ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting โดย นางบุปผา พันธุ์เพ็ง รองปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิด
และนำผู้เข้ารับการอบรมประกาศเจตนารมณ์สร้างองค์กรคุณธรรม มีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๔๖๖ คน
ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและ
มีการร่วมกิจกรรมตอบคำถามธรรมะทั้งในห้องประชุมและออนไลน์ มีผู้ได้รับรางวัลทั้งสิ้น ๒๐ คน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ผู้บริหารในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้รับการสนับสนุนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสารในการถ่ายทอดสัญญาณในรูปแบบออนไลน์

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๔๒ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๓๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ 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
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๑๐๐ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๗๖๔ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕
- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๑๑๘๒ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕
- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๗๖๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕

๔. **โครงการ** กระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผลการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจัดโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) โดยมีกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ : บรรยายให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อปฏิบัติที่สำคัญในการปฏิบัติราชการ
เพื่อร่วมกันบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทุกรูปแบบ โดยจัดอบรมในวันที่ ๒๒ มิถุนายน
๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ่ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ คน
ประกอบด้วย ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดใน
พื้นที่ปริมณฑล จำนวน ๑๐ คน

| |
|---|
| <p>กิจกรรมที่ ๒ : การบรรยายและฝึกปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลักสูตร Day Trip C (หลักสูตรเต็มวัน) (๐๘.๐๐-๑๖.๓๐ น.) ณ ศูนย์ฝึกจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดในพื้นที่ปริมณฑล จำนวน ๑๐ คน แบ่งกลุ่มเข้าผู้เข้ารับการบรรยายและฝึกปฏิบัติฯ เป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๖๐ คน ระยะเวลาการฝึกรุ่นละ ๑ วัน</p> |
| <p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -</p> |
| <p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none">- ผู้บริหารในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมฯ ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน |
| <p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p> |
| <p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ul style="list-style-type: none">- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๑๑๒ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๗๖๗ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๑๑๘๘ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๑๔๓๕ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๑๔๓๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๒๒๒๙ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ |

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

| | | | | |
|--|--|---|---|---------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 8 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ตัวชี้วัด KPI 11 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ค่าเป้าหมาย จำนวน ๖๐๐ ราย | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| - | - | - | - | ๖๐๐ รายขึ้นไป |
| กิจกรรม ประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างวินัย กรณีศึกษาที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและ การลงโทษผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัย | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด โดยมีบุคลากรที่ได้รับความรู้และเสริมสร้างให้มีวินัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิด โดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ จำนวน ๗๒๘ ราย ดังนี้ ๑. Facebook (KMMOL) ๒๓๑ ราย ๒. กลุ่มไลน์ “KM สป.รง.” จำนวน ๔๒๐ ราย ๓. การปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการ จำนวน ๗๗ ราย | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับความรู้จากการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น Facebookfanpage และกลุ่มไลน์ และการปฐมนิเทศผู้มารายงานตัวเข้ารับราชการ | | | | |
| ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย | | | | |
| อุปสรรคในการดำเนินงาน : - | | | | |
| หลักฐานอ้างอิง : - ข้อมูลบน Line กลุ่ม KM สป.รง. และ Facebookfanpage | | | | |

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

| | | | | |
|--|--|---|---|--------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด KPI 12 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/ อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ค่าเป้าหมาย จำนวน ๔๐ ราย | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| - | - | - | - | ๔๐ รายขึ้นไป |
| โครงการ/กิจกรรม การประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด โดยมีจำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น ๒๖๓ ราย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ | | | | |
| ๑. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมชั้น ๗ สำนักงาน ประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๓๐ ราย | | | | |
| ๒. ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีการทุจริต ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น ๕ อาคาร กระทรวงแรงงาน ในวันที่ ๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นการบรรยายเรื่อง “การพัฒนาองค์กรเพื่อ ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๕๔ ราย | | | | |
| ๓. ดำเนินการจัดประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๒๙ ราย | | | | |
| ๔. ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๕๐ ราย | | | | |

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการส่งเสริมระดับกระทรวง วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๗๗๐ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๔๑๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๔๒๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๐๖ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๖๑ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕

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

| | | | | |
|--|--|---|---|---------------|
| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด KPI 13 จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ครั้ง | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| - | - | - | - | ๒ ครั้งขึ้นไป |
| โครงการ/กิจกรรม การจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนา สมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้ ๑. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง จำนวน ๑ ครั้ง เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ชั้น ๗ สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ ๒. จัดโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ ครั้ง กิจกรรมที่ ๑ : บรรยายหัวข้อ “ชีวิตเบิกบานการทำงานเป็นสุข” เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. บรรยายธรรมโดย พระมหาสนั่น เขมจารี วัดน้อยนางหงส์ ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน และผ่านระบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting กิจกรรมที่ ๒ : บรรยายหัวข้อ “หลักธรรมของพระราชาสู่การครองตนของข้าแห่งแผ่นดิน” เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. บรรยายธรรมโดยพระมหาสนั่น เขมจารี ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน และผ่านระบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting ๓. ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ รมชนนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน | | | | |

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ผู้บริหารในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการถ่ายทอดสัญญาณในรูปแบบออนไลน์
- ได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการส่งเสริมระดับกระทรวง วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความร่วมมือจากผู้เข้าเข้าร่วมประชุมทุกท่าน

อุปสรรคในการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๗๗๐ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๔๑๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๔๒๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๔๒ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/ว ๓๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ 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
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๖๑ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/๑๐๐ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕
- หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รง ๐๒๑๓/ว ๗๖๔ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕
- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๑๑๘๒ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕
- หนังสือกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๓/๗๖๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕

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

| รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|------------------|------------|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------|
| มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด KPI 14 ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width:100%; text-align:center;"> <tr> <th colspan="5">ระดับคะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป</td> </tr> </table> | | | | | ระดับคะแนน | | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | - | - | - | - | ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป |
| ระดับคะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | | | | | | | | | | | | | |
| - | - | - | - | ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป | | | | | | | | | | | | | | | |
| กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้แก่บุคลากร หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับคะแนน ๙๔.๗๙ อยู่ในระดับ A | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : - ใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| อุปสรรคในการดำเนินงาน : - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| หลักฐานอ้างอิง : - เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ “ITA ปี ๒๕๖๕ สป.” | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

| <p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------|---|--------------------------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------|
| <p>มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 10 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัด KPI 15 จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมาย จำนวน ๑ กระบวนการงาน</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width:100%; text-align:center;"> <tr> <th colspan="5">ระดับคะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>๑ กระบวนการงานขึ้น ไป</td> </tr> </table> | | ระดับคะแนน | | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | - | - | - | - | ๑ กระบวนการงานขึ้น ไป |
| ระดับคะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | | | | | | | | | | |
| - | - | - | - | ๑ กระบวนการงานขึ้น ไป | | | | | | | | | | | | |
| <p>โครงการ สร้างความรู้เพื่อการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงกระบวนการงานเพื่อการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๑ กระบวนการงาน ได้แก่ โครงการบูรณาการพัฒนาระบบ สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <p>๑. ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการทุจริต ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนรัตน์ ชั้น ๕ อาคาร กระทรวงแรงงาน ในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นการบรรยายเรื่อง “แนวทางการประเมินความเสี่ยงต่อ การทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ท. มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๑๕๔ ราย</p> <p>๒. ปลัดกระทรวงแรงงานได้เห็นชอบคัดเลือกกระบวนการงาน : โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสำนักงาน อิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบตามกรอบการประเมินฯ ในความโปร่งใสของ การใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ กระบวนการงาน : โครงการบูรณาการพัฒนา ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔. เสนอแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดส่ง แผนฯ ให้ ป.ป.ท. พร้อมทั้งแจ้งเวียนแผนฯ บนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | |
| มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | | | | |
| ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตของบุคลากร ตัวชี้วัด KPI 16 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้และดำเนินการสำเร็จ ตามเป้าหมาย ค่าเป้าหมาย จำนวน ๙ โครงการ | | | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | | | | |
| ระดับคะแนน | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| - | - | - | - | ๙ โครงการขึ้นไป |
| กิจกรรม การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ | | | | |
| ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจาก ที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๖ เดือน ๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล ๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ ๙. โครงการห้องละหมาด | | | | |
| คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการ ๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง | | | | |

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสังกัด
๒. บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

- สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ
- งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือขออนุมัติโครงการ
- ภาพกิจกรรม

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

| <p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> | <input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------|---|------------------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|-----------|---|------------------|
| <p>มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 12 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง ตัวชี้วัด KPI 17 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <table border="1" data-bbox="242 721 1433 929"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับคะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">-</td> <td align="center">-</td> <td align="center">ร้อยละ ๘๐</td> <td align="center">-</td> <td align="center">ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table> | | ระดับคะแนน | | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | - | - | ร้อยละ ๘๐ | - | ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป |
| ระดับคะแนน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | | | | | | | | | | |
| - | - | ร้อยละ ๘๐ | - | ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป | | | | | | | | | | | | |
| <p>กิจกรรม การเสริมสร้างความรักความผูกพันในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ผลการดำเนินงาน : ผลการประเมินบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๗ ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรและจัดทำแผนการดำเนินการฯ ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนการดำเนินการฯ ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรฯ สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. ตามคำสั่ง สป.รง. ที่ ๗๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ - เป็นการค้าดำเนินการต่อเนื่อง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า - บุคลากรมีการตอบแบบสำรวจไม่ครบทุกข้อ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากแบบสำรวจมีจำนวนข้อคำถามมากเกินไปและไม่มีการตั้งค่าแบบสำรวจออนไลน์ให้บังคับตอบทุกข้อ - บุคลากรมีการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในระดับ ๓ (ระดับเฉยๆ) ค่อนข้างมาก ทำให้การประเมินผลข้อมูลมีความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้คะแนนได้ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ ตามเป้าหมายที่กำหนด | | | | | | | | | | | | | | | | |

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๒๓๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๒๗๑ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

| | |
|---------------------|------------------------|
| ปลัดกระทรวงฯ | รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๑ |
| เลขรับที่ ๑๓๖๕ | เลขที่ 1478 |
| วันที่ 17 ธ.ค. 2564 | วันที่ 16 ธ.ค. 2564 |
| เวลา ๑๖:๐๘ | เวลา 14.41 น. |

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ ๓๖๘๒

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมีการทบทวนแผนให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นประจำทุกปี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเพิ่มเติมจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor : CSF) จำนวน ๑๒ ปัจจัย และกำหนดตัวชี้วัดที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด พร้อมทั้งกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ (ตามเอกสารแนบ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ตัวชี้วัด | ชื่อตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--|--|--|----------------------|
| มิติที่ ๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ | | | |
| CSF 1 วางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม | | | |
| KPI 1 | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปี | ระดับ ๕ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผน | อบ. กบค. พบ. กบค. |

ตัวชี้วัด...

| ตัวชี้วัด | ชื่อตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|--|-----------------------------------|---|
| KPI 2 | ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ | ร้อยละ ๙๕ | อบ. กบค. |
| มิติที่ ๒ มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | |
| CSF 2 ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด | | | |
| KPI 3 | ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย | ระดับ ๕ ประกาศใช้ หลักเกณฑ์ | สบ. กบค. |
| CSF 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ | | | |
| KPI 4 | จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สป.รง. | ๓ สื่อการเรียนรู้ | พบ. กบค. |
| KPI 5 | จำนวนครั้งของการเข้ารับการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ | ๓๕๐ ครั้ง | พบ. กบค. |
| CSF 4 พัฒนาการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง | | | |
| KPI 6 | จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เผยแพร่ในองค์กรอย่างทั่วถึง | ๗๒๐ ครั้ง | กบค. (ทุกกลุ่มงาน) |
| มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | |
| CSF 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย | | | |
| KPI 7 | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ | ร้อยละ ๑๐ | พบ. กบค. ตร.สตป. ผส.ศทส. ศวน.กศร. ปร.สปร. ป.ย.ป. |
| KPI 8 | จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย | ๗ รูปแบบ | พบ. กบค. |
| CSF 6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ | | | |
| KPI 9 | จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ | ๓ องค์ความรู้ | พบ. กบค. ป.ย.ป. |

| ตัวชี้วัด | ชื่อตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--|--|-----------------------|-----------------------|
| มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | |
| CSF 7 ปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการ ในการปฏิบัติราชการ | | | |
| KPI 10 | จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการ ในการปฏิบัติราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ | ๓ โครงการ/ กิจกรรม | กก. ศปท. |
| CSF 8 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง | | | |
| KPI 11 | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด กระทำความผิด | ๖๐๐ คน | วน. กบค. |
| CSF 9 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง | | | |
| KPI 12 | จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การทำงาน | ๔๐ คน | ศปท. |
| KPI 13 | จำนวนครั้งในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนาหรือส่งบุคลากรเข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ | ๒ ครั้ง | ศปท. |
| KPI 14 | ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด | ร้อยละ ๘๕ | ศปท. |
| CSF 10 วางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ | | | |
| KPI 15 | จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ | ๑ กระบวนการงาน | ศปท. |
| มิติที่ ๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | | | |
| CSF 11 จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร | | | |
| KPI 16 | จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย | ๙ โครงการ/ กิจกรรม | บส. กบค. |
| CSF 12 ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง | | | |
| KPI 17 | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร | ร้อยละ ๘๕ | บส. กบค. |

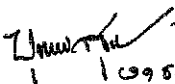
๓. ข้อพิจารณา

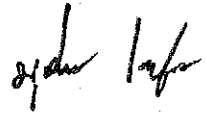
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หากเห็นชอบกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป


(นางสาวนimitา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ


1 ๒๑ ธ.ค. ๖๔
(นายบุญชอบ สุทมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน


(นางสาวนุพมา เรืองสุด)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๗ ธ.ค. ๒๕๖๔