ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๒๗
วันที่ ๙ ต.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๑๓:๕๒

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๒
เลขรับ 128
วันที่ ๙ ต.ค. ๖๖
เวลา ๐๙.๐๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗ - ๑๓๘๘

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๓๙๖ **วันที่** ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๑๕๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. ข้อรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผน จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น สรุปได้ ดังนี้

๑) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

๑.๑) ตัวชี้วัด : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

ผลการดำเนินงาน : กำหนดเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๒) ตัวชี้วัด : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๓

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน : มีการสรรหา บรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังว่างครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๑๔๑,๒๐๐ บาท

๒) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)

๒.๑) ตัวชี้วัด : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย . จำนวน ๒ สายงาน

โครงการ...

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ สายงานนักทรัพยากรบุคคล และสายงานนักจัดการงานทั่วไป งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๒.๒) ตัวชี้วัด : K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

ผลการดำเนินงาน : กำหนดเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

๓.๑) ตัวชี้วัด : K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ

ผลการดำเนินงาน : กำหนดเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๒) ตัวชี้วัด : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๕ ดำเนินการติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในปัจจุบันผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๓ ราย ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔.๑) ตัวชี้วัด : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๙

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.

ผลการดำเนินงาน : การดำเนินโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. โดยผลการสำรวจความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๒ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔.๒) ตัวชี้วัด : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๕) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๖) โครงการห้องปฐมพยาบาล

๗) โครงการ...

๗) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘) โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ และ ๙) โครงการห้องละหมาด ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ คือ งบประมาณอื่นๆ (เงินกองทุนสวัสดิการ สป.รง.) จำนวน ๑๐๒,๒๗๕ บาท

๕) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕.๑) ตัวชี้วัด : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.)

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๔ คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการจัดประชุมผ่านระบบ Zoom Meeting จำนวน ๙ ครั้ง งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ คือ งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๒,๖๐๐ บาท

๕.๒) ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานสำเร็จแล้ว จำนวน ๓ องค์ความรู้ ตามแผนจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๕.๓) ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชิงรุก

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการครบทั้งระดับ ๕ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้ ๑) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖,๓๔๑ ครั้ง ๒) กลุ่มไลน์ KM สป.รง. จำนวน ๔๕๙ ครั้ง ๓) Youtube จำนวน ๖๓ ครั้ง และ ๔) Facebookfanpage จำนวน ๒๕๐ ครั้ง งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน – บาท

๖) ประเด็น...

๖) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๖.๑) ตัวชี้วัด : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผลการดำเนินงาน : มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๒๔๘ คน ภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีโครงการย่อย ๓ โครงการ ประกอบด้วย

(๑) โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) จำนวน ๙๖ คน ใช้งบประมาณอื่นๆ (งบบูรณาการต่อต้านการทุจริต) จำนวน ๒๓,๔๐๐ บาท

(๒) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๓ คน ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

(๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๙ คน ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๙,๑๐๐ บาท

๖.๒) ตัวชี้วัด : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ผลการดำเนินงาน : ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ. จำนวน ๗ ครั้ง งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน -- บาท ได้แก่

(๑) การสัมมนาวิชาการเพื่อประสานความร่วมมือในการพัฒนาระบบเฝ้าระวังการทุจริต เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

(๒) การอบรมเชิงปฏิบัติการส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าเพื่อพัฒนา ยกระดับ ส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (BIG ROCK) ฯ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖

(๓) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนแนวทางต้านและลดการทุจริตด้วยกลไกสหยุทธ์ “ปฏิบัติการรวมพลังเครือข่ายภาคประชาชนต่อต้านการทุจริต” เฉพาะพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

(๔) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิทยากรตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม จัดโดยสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

(๕) การสัมมนา...

(๕) การสัมมนาเชิงวิชาการเรื่อง ผลการประเมินผลสำเร็จตามแผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

(๖) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติ ภายใต้หัวข้อ "ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖

(๗) กิจกรรมสัมมนาสาธารณะ เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์รุ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตเชิงนโยบายระดับท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๖.๓) ตัวชี้วัด : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : (๑) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : จัดประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ผ่านระบบ ZOOM จำนวน ๒ เรื่อง รวมผู้เข้าร่วมประชุม ๑๗๗ คน ดังนี้

เรื่องที่ ๑ "การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย" เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๗๓ ราย ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑,๘๐๐ บาท

เรื่องที่ ๒ "หลักเกณฑ์และวิธีการเริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย" โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๐๔ ราย ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑,๘๐๐ บาท

โครงการ/กิจกรรม : (๒) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการดำเนินงาน : ได้จัดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการ เรื่อง การเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ผ่านระบบ Zoom Meeting จำนวน ๒ รุ่น รวมผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๐๙ คน ดังนี้

รุ่นที่ ๓๑ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน – ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๘๘ คน ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๙๒,๘๒๑ บาท

รุ่นที่ ๓๒ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน – ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๒๑ คน ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๘๖,๕๓๐ บาท

๒.๒ ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

ผลการดำเนินงาน : มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน (ผลการดำเนินระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน ๒๕๖๖) ครบทั้ง ๑๒ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม : จำนวนทั้งสิ้น ๔๘๖,๕๒๖ บาท ประกอบด้วย งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๓๖๐,๘๕๑ บาท และงบประมาณอื่นๆ จำนวน ๒๓,๔๐๐ บาท

๒.๓ ปัญหา...

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในภาพรวม

๑) ปัญหาอุปสรรค พบว่า ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้ตามแผนฯ ที่กำหนด แต่อาจมีบางกิจกรรมที่มีการประเมินผลล่าช้าบ้าง เนื่องจากจะต้องบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา จากปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการเร่งรัดให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม จัดส่งข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวข้างต้นเรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรเสนอให้ปลัดกระทรวงแรงงานพิจาณาให้ความเห็นชอบเพื่อกองบริหารทรัพยากรบุคลจะได้นำผลดังกล่าวมาจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวนมิตา วายนต์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๙ ต.ค. ๖๖
(นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน

เห็นชอบ

(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑ ต.ค. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	☐ รอบ ๖ เดือน ☑ รอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖ ของจำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จำนวนโครงการ/กิจกรรม : ๑๒ โครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

ผลการดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน :

มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐ = \frac{๑๒}{๑๒} \times ๑๐๐$$

$$= ๑๐๐$$

ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม : จำนวนทั้งสิ้น ๔๘๖,๕๒๖ บาท

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๓๖๐,๘๕๑ บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ รวมทั้งสิ้น ๑๒๕,๖๗๕ บาท

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน ๒๕๖๖ มีปัญหาอุปสรรค ดังนี้
- มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :
๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
๒. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

ตัวชี้วัดที่ : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลัง ประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๓ ของจำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ.กบค.)

ผลการดำเนินงาน : การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

$$\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนกรอบอัตรากำลังว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} = \frac{๒๙ \times ๑๐๐}{๒๙} = ๑๐๐$$

ดังนั้น ผลการดำเนินงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนกันยายน ๒๕๖๖ ได้เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๔๑,๒๐๐ บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน - บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

-

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)

ตัวชี้วัดที่ : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ สายงาน

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ.กบค.)

ผลการดำเนินงาน :

เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ สายงานนักทรัพยากรบุคคล และสายงานนักจัดการงานทั่วไป

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....-..... บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๐๒๐ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

ตัวชี้วัดที่ : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ.กบค.)

ผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระดับ ๕

ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ระดับ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ระดับ ๓ ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ปรากฏว่าไม่มีผู้สมัคร

ระดับ ๔ พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๓ ราย ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

ระดับ ๕ ดำเนินการติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๑ ราย

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ..... - ..... บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ..... - ..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๒/๒๒๙๓ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๒/๒๕๘๓ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๙

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส. กบค.)

ผลการดำเนินงาน : การดำเนินโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. โดยผลการสำรวจความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๒

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....-..... บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :
- มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า

ข้อเสนอแนะ :
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

หลักฐานอ้างอิง :
- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๒๓๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
- มีการจัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของ สป.รง. ตามคำสั่ง สป.รง. ที่ ๗๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๒๓๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖
- เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ : : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส.กบค.)

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ **จำนวน ๙ โครงการ** ดังนี้

๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - แพทย์และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มาให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๖ ในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน และตรวจติดตามผลการรักษา จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖

๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - ทุกวันอังคารและวันศุกร์ของทุกเดือน

๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ – บุคลากรมาใช้บริการลานกีฬาอเนกประสงค์เป็นประจำทุกวันๆละ ๑๐-๑๕ คน

๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย – มีบุคลากรมาขอใช้บริการโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารอิสลาม เดือนละ ๑ - ๓ คน

๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน – ปิดบริการชั่วคราวเนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid - 19) รวมทั้งมีการขอใช้พื้นที่เพื่อเก็บของบริจาค

๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล – ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้มาใช้บริการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๕ ราย และมีผู้มาขอรับยา จำนวน ๑๘๒ ราย

๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้มาใช้บริการเป็นประจำวันละ ๕ - ๑๐ คน

๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ

๙. โครงการห้องละหมาด - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน สำหรับที่ผู้นับถือศาสนาอิสลามเพื่อมาทำพิธีละหมาด โดยมีผู้มาใช้บริการ วันละ ๓ - ๕ คน

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ....-.... บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ (เงินกองทุนสวัสดิการ สป.รง) จำนวน ๑๐๒,๒๗๕ บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๕๓๗ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕

๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ – กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง

๔. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ และหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ และหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๒๐๗๕ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

๖. ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	
ตัวชี้วัดที่ : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.) **ค่าเป้าหมาย** : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ. กบค.)	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๕ คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลตามความต้องการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านระบบ Zoom Meeting **จำนวน ๙ ครั้ง** ดังนี้ **ครั้งที่ ๑** เรื่อง "การยกระดับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานสู่ Tier 1" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑๘ ราย **ครั้งที่ ๒** เรื่อง "สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑๔ ราย **ครั้งที่ ๓** เรื่อง "เปิดโลกแรงงานกับวิทวัส" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๙๕ ราย **ครั้งที่ ๔** เรื่อง "การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๗๓ ราย **ครั้งที่ ๕** เรื่อง "เทคนิคด้านการสื่อสารและการนำเสนอ" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑๐ ราย **ครั้งที่ ๖** เรื่อง "เทคนิคการนำเสนอด้วย Canva และการใช้ Google forms ในรูปแบบต่าง ๆ" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๑๔ ราย **ครั้งที่ ๗** เรื่อง "Growth Mindset กับการปฏิบัติงานภาครัฐ" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๐๑ ราย **ครั้งที่ ๘** เรื่อง "หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๐๔ ราย **ครั้งที่ ๙** เรื่อง "เปิดโลกแรงงานกับวิทวัส EP. ๒" มีผู้เข้าร่วมทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๘๑ ราย	

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๒,๖๐๐ บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- รายงานผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๗๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๒๙๐๘ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖
ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๑๐๑๔ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖
ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๑๓๓๓ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖
ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๒๐๒๕ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖
ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๒๕๗๗ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๓๑๐๔ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

ผลการดำเนินงาน : ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๑๐๐

$$\frac{\text{องค์ความรู้ที่ดำเนินการเสร็จ ๓ องค์ความรู้}}{\text{องค์ความรู้ทั้งหมด ๓ องค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปี}} \times ๑๐๐ = ๑๐๐$$

โดยมีองค์ความรู้ที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๓ เรื่อง คือ

๑. องค์ความรู้ การยกระดับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานสู่ Tier 1

๒. องค์ความรู้ สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

๓. องค์ความรู้ หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....-..... บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชิงรุก

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการครบทั้งระดับ ๕ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

๑) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๖,๓๔๑ ครั้ง
๒) กลุ่มไลน์ KM สป.รง. จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔๕๙ ครั้ง
๓) Youtube จำนวน ๖๓ ครั้ง
๔) Facebookfanpage จำนวน ๒๕๐ ครั้ง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....-..... บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- ข้อมูลบนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มไลน์ KM สป.รง. youtube และ Facebookfanpage
- แบบประเมินผลการดำเนินงานผ่าน Google forms
- รายงานผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล
  ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๗๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
  ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๒๙๐๘ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖
  ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๑๐๑๔ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖
  ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๑๓๓๓ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖
  ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๒๐๒๕ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖
  ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๒๕๗๗ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
  ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๓๑๐๔ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

ผลการดำเนินงาน : มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ **จำนวน ๒๔๘ คน** ภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีโครงการย่อย ประกอบด้วย

๑. โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) **จำนวน ๙๖ คน** ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ : การบรรยายให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติที่สำคัญในการปฏิบัติราชการเพื่อร่วมกันบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

กิจกรรมที่ ๒ : การบรรยายและฝึกปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลักสูตร Day Trip C (หลักสูตรเต็มวัน) (๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.) ณ ศูนย์ฝึกจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) ในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ **จำนวน ๑๐๓ คน**

๑) ดำเนินการจัดอบรมเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอะ พาลาสโซ่ ผู้เข้าร่วมอบรม ๖๓ คน เป็นการบรรยายเรื่อง “การพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ตรงตามเกณฑ์การประเมินให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

๒) ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๔๐ คน โดยผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน ITA และสามารถนำข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้อง สนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ

๓. <u>โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร</u> **จำนวน ๔๙ คน**

ดำเนินการจัดโครงการ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์ฝึกจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) โดยผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๙ คน ประกอบด้วย อาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายภาคประชาชน และเจ้าหน้าที่ของ สป.รง. เป็นการบรรยายและฝึกปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลักสูตร Day Trip C (หลักสูตรเต็มวัน) เพื่อปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

๑) งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....-..... บาท

๒) งบประมาณอื่นๆ (งบบูรณาการต่อต้านการทุจริต) จำนวน ๒๓,๔๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

๒) งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-.... บาท

๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร

๑) งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๙,๑๐๐ บาท

๒) งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-.... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

๑. โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๓๑๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/๓๗๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร - หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๓๓๑ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

ผลการดำเนินงาน : ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ. **จำนวน ๗ ครั้ง** ดังนี้

๑) การสัมมนาวิชาการเพื่อประสานความร่วมมือในการพัฒนาระบบเฝ้าระวังการทุจริต เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร

๒) การอบรมเชิงปฏิบัติการส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า เพื่อพัฒนา ยกระดับ ส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (BIG ROCK) ฯ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์นพลัส แวนด้าแกรนด์ จังหวัดนนทบุรี

๓) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนแนวทางต้านและลดการทุจริตด้วยกลไกสหยุทธ์ “ปฏิบัติการรวมพลังเครือข่ายภาคประชาชนต่อต้านการทุจริต” เฉพาะพื้นที่เสี่ยงต่อการทุจริต เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

๔) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิทยากรตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๓๑๑๐ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

๕) การสัมมนาเชิงวิชาการเรื่อง ผลการประเมินผลสำเร็จตามแผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมแอมเบอร์ (Amber Room) ชั้น ๕ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ สไตลิช คอนเวชั่น อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

๖) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติ ภายใต้หัวข้อ “ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร

๗) กิจกรรมสัมมนาสาธารณะ เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์รุ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตเชิงนโยบายระดับท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องนนทบุรี ๑ ชั้น ๓ อาคาร ๔ สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....-..... บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

๑) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๗๐ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
๒) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๓๗๘ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
๓) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖
๔) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๓๓๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๕) หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ปช ๐๐๓๖/ว๐๐๘๗ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
๖) หนังสือ ที่ ปช ๐๐๑๒/ว๐๐๔๙ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
๗) หนังสือ ที่ ปช ๐๐๓๘/ว๐๐๓๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล **ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	☐ **รอบ ๖ เดือน** ☑ **รอบ ๑๒ เดือน**

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : ๑. กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.) และกลุ่มงานวินัย (วน.กบค.) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน : จัดประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ผ่านระบบ ZOOM จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

เรื่อง"การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย" มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ **จำนวน ๗๓ ราย**

เรื่อง "หลักเกณฑ์และวิธีการเริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย" ผู้เข้าร่วมประชุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ **จำนวน ๑๐๔ ราย**

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๓,๖๐๐ บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :

- รายงานผลการดำเนินงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๑๐๑๔ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖
- รายงานผลการดำเนินงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๒๙๐๘ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม : ๒. ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

ผลการดำเนินงาน : จัดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ ๓๑ โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการ เรื่อง การเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ผ่านระบบ Zoom Meeting ซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน – ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม **จำนวน ๑๘๘ คน**

รุ่นที่ ๓๒ โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการ เรื่อง การเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด ผ่านระบบ Zoom Meeting ซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน – ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม **จำนวน ๒๒๑ คน**

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๗๙,๓๕๑ บาท
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน .....-..... บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

-

ข้อเสนอแนะ :

-

หลักฐานอ้างอิง :
๑. หนังสือขออนุมัติโครงการ
๒. ภาพกิจกรรม

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๙๑๐
วันที่ 2 0 มี.ค. 2566
เวลา ๑๙:๔๒

รองปลัดกระทรวง ๑
เลขรับ 1239
วันที่ 28 มีค 66
เวลา 13.54 น.

ด่วนที่สุด **บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๑๕๗ **วันที่** ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๑๘๑ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สรุปได้ดังนี้

๑) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ และวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันทน์ ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน โดยใช้วิธีการบรรยาย และการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมสมอง ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕๓ คน

๒) จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มอบหมายให้กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ

๒.๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วยเนื้อหา จำนวน ๔ ส่วน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร กล่าวถึงหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผน วัตถุประสงค์ และกระบวนการดำเนินการจัดทำแผน

๒) ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับ ๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่...

ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นต้น

๓) ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน และโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ

๔) ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและการติดตาม ประเมินผล โดยกำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานทุก ๖ เดือน

๒.๓ เพื่อให้สอดรับกับแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ ผลผลิต แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคลเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๒ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำแผนปฏิบัติราชการฯ และแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เผยแพร่ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป

(นางสาวนมีตา วายนต์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

๓๐ ม.ค. ๖๖
(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

๒๙ ม.ค. ๖๖
(นายประทีป ทรงลำยอง)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน