



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ	รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๒
เลขรับที่ ๑๒๗	เลขรับ 128
วันที่ ๙ ต.ค. ๒๕๖๖	วันที่ 9 ต.ค. ๖๖
เวลา ๑๓:๕๒	เวลา ๐๙.๐๐

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗ - ๑๓๘๘
 ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๓๕๖ 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. ขอรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ๖ ประเด็น ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผน 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 : กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน

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

๒.๒) ตัวชี้วัด : K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนา
บุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

ผลการดำเนินงาน : กำหนดเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อ
ขั้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

๓.๑) ตัวชี้วัด : K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง
ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ

ผลการดำเนินงาน : กำหนดเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ
(Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๕ ดำเนินการติดตามและ
ประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในปัจจุบันผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๓ ราย ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔.๑) ตัวชี้วัด : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๙

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.

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

๔.๒) ตัวชี้วัด : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.

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

๗) โครงการ...

๗) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘) โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและ
ผู้เกษียณอายุราชการ 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 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
กลุ่มเป้าหมาย

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

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๔ คือ บุคลากรได้รับการพัฒนา
ตามแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการจัดประชุมผ่านระบบ Zoom Meeting จำนวน ๙ ครั้ง งบประมาณที่ใช้
ในการดำเนินการ คือ งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๒,๖๐๐ บาท

๕.๒) ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการ
ความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานสำเร็จแล้ว จำนวน ๓ องค์ความรู้ ตามแผนจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๕.๓) ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
ตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชิงรุก

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการครบทั้งระดับ ๕ ติดตาม และประเมินผล
การดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผล
การดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูล
ข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล
ข่าวสาร ดังนี้ ๑) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖,๓๔๑ ครั้ง ๒) กลุ่มไลน์ KM สป.รง. จำนวน
๔๕๙ ครั้ง ๓) Youtube จำนวน ๖๓ ครั้ง และ ๔) Facebook Fanpage จำนวน ๒๕๐ ครั้ง งบประมาณที่ใช้ใน
การดำเนินการ 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 เพื่อยกระดับค่านิยมการรับรู้การทุจริต 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) การอบรมเชิงปฏิบัติการส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า เพื่อพัฒนา ยกระดับ ส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (BIG ROCK) ฯ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖

(๓) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนแนวทางด้านและลดการทุจริต ด้วยกลไกสหยุทธ์ “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 ประจำปีงบประมาณ 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) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : (๑) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : จัดประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด 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 “หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทางวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย” โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๐๔ ราย ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑,๘๐๐ บาท

โครงการ/กิจกรรม : (๒) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

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

รุ่นที่ ๓๑ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๘๘ คน ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๔๒,๘๒๑ บาท

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

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

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

ผลการดำเนินงาน : มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ 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 ๑๒๕,๖๗๕ บาท

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในภาพรวม

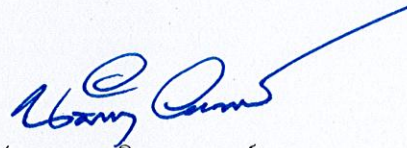
๑) ปัญหาอุปสรรค พบว่า ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด แต่อาจมีบางกิจกรรมที่มีการประเมินผลล่าช้าบ้าง เนื่องจากจะต้องบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา จากปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการเร่งรัดให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม จัดส่งข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. ข้อพิจารณา

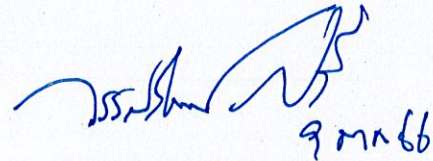
กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวข้างต้นเรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรเสนอให้ปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้นำผลดังกล่าวมาจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา




(นางสาวนimitา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



(นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน

เห็นชอบ



(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑ ต.ค. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน
(ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

1. ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

ลำดับที่	ประเภท	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง
1	ข้าราชการ	675	643	32
2	ลูกจ้างประจำ	113	113	-
3	พนักงานราชการ	231	175	56
4	ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	44	40	4
รวมทั้งสิ้น		1,063	971	92

2. ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการ

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (ราย)
1. การเข้ารับราชการ		
1.1	บรรจุใหม่	24
1.2	รับโอน	37
1.3	บรรจุกลับ	1
2. การสูญเสียข้าราชการ		
2.1	ลาออก	19
2.2	ให้โอน	34
2.3	เกษียณอายุราชการ	-
3. การแต่งตั้งข้าราชการ		
3.1	การย้าย	79
3.2	การเลื่อน	31

3. การฝึกอบรม/พัฒนา

สรุปผลการดำเนินงาน	จำนวน โครงการ	งบประมาณที่ใช้ไป	จำนวน ชั่วโมงการ ฝึกอบรม	จำนวนผู้เข้า อบรม/สัมมนา
1. ใช้งบประมาณและฝึกอบรม	11 โครงการ	1,391,592 บาท	274 ชั่วโมง	1,152 คน
2. โครงการที่ใช้เงิน (นอก) งบประมาณและฝึกอบรม/ หรือใช้งบประมาณ ประเภทอื่น	12 โครงการ	6,281,609.22 บาท	797 ชั่วโมง	2,803 คน
รวม	23 โครงการ	7,673,201.22 บาท	1071 ชั่วโมง	3,955 คน

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖ ของจำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>จำนวนโครงการ/กิจกรรม : ๑๒ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)</p>	
<p>ผลการดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน :</p> <p>มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> $\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{12}{12} \times 100 = 100$ <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม : จำนวนทั้งสิ้น ๔๘๖,๕๒๖ บาท</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๓๖๐,๘๕๑ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ รวมทั้งสิ้น ๑๒๕,๖๗๕ บาท</p>	
<p>ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน ๒๕๖๖ มีปัญหาอุปสรรค ดังนี้</p> <p>- มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า</p>	
<p>ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :</p> <p>๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ</p>	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	
ตัวชี้วัดที่ : K2) ร้อยละของอัตราากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตราากำลัง ประจำปี	
ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๓ ของจำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ	
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ส.ก.บ.ค.)	
ผลการดำเนินงาน : การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	
จำนวนอัตราากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ x ๑๐๐ = $\frac{๒๙ \times ๑๐๐}{๒๙} = ๑๐๐$	
จำนวนกรอบอัตรากำลังว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ ๒๙	
ดังนั้น ผลการดำเนินงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน ๒๕๖๖ ได้เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :	
๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน <u>๑๔๑,๒๐๐</u> บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน <u> </u> บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
ข้อเสนอแนะ : -	
หลักฐานอ้างอิง : -	

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)	
ตัวชี้วัดที่ : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ สายงาน	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ.กบค.)	
ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 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	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> 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 พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๓ ราย ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล ระดับ ๕ ดำเนินการติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการทบทวนกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๑ ราย	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน..... บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
ข้อเสนอแนะ : -	
หลักฐานอ้างอิง : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> 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. โดยผลการสำรวจความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้น 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	

<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>-</p>
<p>ข้อเสนอแนะ :</p> <p>-</p>
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ol style="list-style-type: none">๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๕๓๗ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง๔. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑๕. 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 ๒๕๖๖๖. ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

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

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**

<p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๑๐๐</p> <p align="center"> $\frac{\text{องค์ความรู้ที่ดำเนินการเสร็จ ๓ องค์ความรู้}}{\text{องค์ความรู้ทั้งหมด ๓ องค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปี}} \times ๑๐๐ = ๑๐๐$ </p> <p>โดยมีองค์ความรู้ที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๓ เรื่อง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. องค์ความรู้ การยกระดับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานสู่ Tier 1 ๒. องค์ความรู้ สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ๓. องค์ความรู้ หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย 	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน บาท 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>-</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ :</p> <p>-</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>- แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

<p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>คำเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชียงรุ๊ก</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการครบทั้งระดับ ๕ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๖,๓๔๑ ครั้ง ๒) กลุ่มไลน์ KM สป.รง. จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔๕๙ ครั้ง ๓) Youtube จำนวน ๖๓ ครั้ง ๔) Facebookfanpage จำนวน ๒๕๐ ครั้ง 	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน บาท 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>-</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ :</p> <p>-</p>	

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**

<p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบจำนวน ๒๔๘ คน ภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีโครงการย่อย ประกอบด้วย</p> <p>๑. <u>โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)</u> จำนวน ๙๖ คน ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ : การบรรยายให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติที่สำคัญในการปฏิบัติราชการเพื่อร่วมกันบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : การบรรยายและฝึกปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลักสูตร Day Trip C (หลักสูตรเต็มวัน) (๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.) ณ ศูนย์ฝึกจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) ในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. <u>โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค้ำค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> จำนวน ๑๐๓ คน</p> <p>๑) ดำเนินการจัดอบรมเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอะ พาลาสโซ่ ผู้เข้าร่วมอบรม ๖๓ คน เป็นการบรรยายเรื่อง “การพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ตรงตามเกณฑ์การประเมินให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒) ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๔๐ คน โดยผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน ITA และสามารถนำข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้อง สนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ</p>	

๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๙ คน

ดำเนินการจัดโครงการ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์ฝึกจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) โดยผู้เข้าร่วม จำนวน 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. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค้ำดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

๒) งบประมาณอื่นๆ จำนวน-.... บาท

๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร

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

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

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

<p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ. จำนวน ๗ ครั้ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนแนวทางด้านและลดการทุจริตด้วยกลไกสหยุทธ์ “ปฏิบัติการร่วมพลังเครือข่ายภาคประชาชนต่อต้านการทุจริต” 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 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมแอมเบอร์ (Amber Room) ชั้น ๕ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ สไตลิส คอนเวนชั่น 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 	

<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน-..... บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน-..... บาท</p>
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>-</p>
<p>ข้อเสนอแนะ :</p> <p>-</p>
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>๑) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๗๐ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๓๗๘ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๔) หนังสือ ที่ รง ๐๒๑๓/๓๓๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๕) หนังสือ ต่วนที่สุด ที่ ปช ๐๐๓๖/ว๐๐๘๗ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๖) หนังสือ ที่ ปช ๐๐๑๒/ว๐๐๔๙ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๗) หนังสือ ที่ ปช ๐๐๓๘/ว๐๐๓๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p>

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการ การเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด คำเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน	
โครงการ/กิจกรรม : ๑. กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.) และกลุ่มงานวินัย (วน.กบค.) กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : จัดประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ผ่านระบบ ZOOM จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้ เรื่อง “การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย” มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๗๓ ราย เรื่อง “หลักเกณฑ์และวิธีการเริ่มสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้ บังคับบัญชากระทำผิดวินัย” 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	

<p>โครงการ/กิจกรรม : ๒. ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)</p>
<p>ผลการดำเนินงาน : จัดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้</p> <p>รุ่นที่ ๓๑ โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการ เรื่อง การเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดผ่านระบบ Zoom Meeting ซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๘๘ คน</p> <p>รุ่นที่ ๓๒ โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการ เรื่อง การเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดผ่านระบบ Zoom Meeting ซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๔ เมษายน - ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๒๑ คน</p>
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๗๙,๓๕๑ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน-..... บาท</p>
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</p> <p>-</p>
<p>ข้อเสนอแนะ :</p> <p>-</p>
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>๑. หนังสือขออนุมัติโครงการ</p> <p>๒. ภาพกิจกรรม</p>



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๙๖๐
วันที่ 28 มี.ค. 2566
เวลา ๑๙:๔๒

รองปลัดกระทรวง ๑
เลขรับ 1239
วันที่ 28 มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา 13.54 น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๑๕๗

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๑๘๑ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สรุปได้ดังนี้

๑) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ และวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน โดยใช้วิธีการบรรยาย และการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมสมอง ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕๓ คน

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มอบหมายให้กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ

๒.๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (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 การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และการติดตาม ประเมินผล โดยกำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานทุก ๖ เดือน

๒.๓ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (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

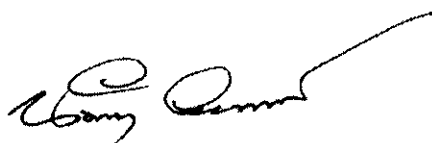
๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคลเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๒ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำแผนปฏิบัติราชการฯ และแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เผยแพร่ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป



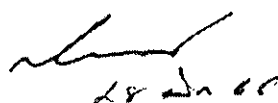
(นางสาวนมีตา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ



๓๐.๕.๖๖
(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



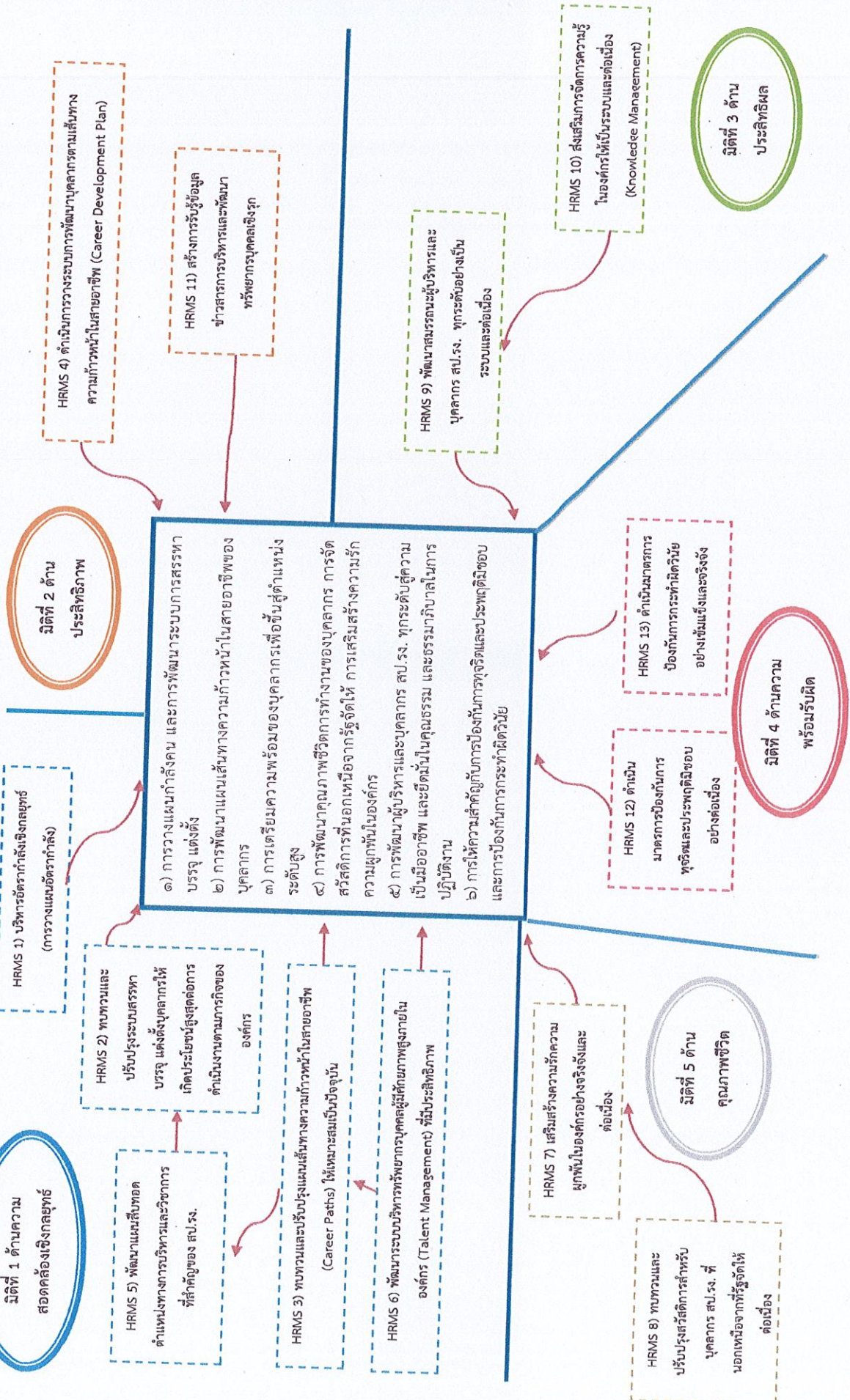
๒๕.๖.๖๐
(นายประทีป ทรงลำยอง)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภาพที่ ๓-๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



แบบปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการ	แนวทางการบริหาร (HRM Strategy)
“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอรรถประโยชน์สูงสุดที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”	<p>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑</p> <p>การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</p>	<p>HRMS 1) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง)</p> <p>HRMS 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร</p>
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)	<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒</p> <p>การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร</p>	<p>HRMS 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน</p>
๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอรรถประโยชน์ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓</p> <p>การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง</p>	<p>HRMS 4) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)</p>
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย	<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔</p> <p>การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p>	<p>HRMS 5) พัฒนาแผนสืบต่อตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป. รง.</p>
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕</p> <p>การพัฒนาผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕</p>	<p>HRMS 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีความรู้ในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ</p>
๔. ส่งเสริมบุคลากรให้วินัยและป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖</p> <p>การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และมีทีมในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>HRMS 7) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>HRMS 8) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ต่อเนื่อง</p>
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม	<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖</p> <p>การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำความผิดวินัย</p>	<p>HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>
ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม		<p>HRMS 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)</p>
ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ		<p>HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก</p> <p>HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง</p>
ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ : ร้อยละ ๙๖		<p>HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำความผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง</p>

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ
ในแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
HRMG 1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต	HRMS 1) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง)	K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์	-	-	๔	๕	(๑) กิจกรรมการจัดทำแผนกำลังคนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อบ.กบค.	
HRMG 2) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	HRMS 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร	K2) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	(๒) โครงการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน (๓) โครงการ/กิจกรรม สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	ส.กบค.	

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 3) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ที่เป็นปัจจุบัน	HRMS 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	๒	๓	๓	๔	๕	(๑) กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.ร. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	อบ.กบค.
HRMG 4) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	HRMS 4) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	-	-	๑	๑	๑	(๒) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	พ.บ.กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจการสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 5) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	HRMS 5) พัฒนาแผนสืบต่อตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป.รง.	K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ	-	-	๑	๒	-	(๑) โครงการจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย	ส.บ.ก.บ.ค.
			-	-	-	-	-		
	HRMS 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงที่มีประสิทธิภาพ	K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา การบริหาร กำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้ผลิตสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๕	๕	๕	๕	๕	(๒) โครงการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้ผลิตสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ส.บ.ก.บ.ค.
			๕	๕	๕	๕	๕		

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 6) บุคลากร สป.ร.ง. มี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	HRMS 7) เสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กรอย่าง จริงจังและต่อเนื่อง HRMS 8) ทบทวน และ ปรับปรุงสวัสดิการสำหรับ บุคลากร สป.ร.ง. ที่ นอกเหนือจากรัฐจัดให้ ต่อเนื่อง	K7) ร้อยละความรักความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรม การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจาก รัฐจัดให้	๗๙	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	(๑) โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร สป.ร.ง. (๒) โครงการทบทวน และปรับปรุง สวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.ร.ง. (๓) โครงการทบทวน และปรับปรุงการ เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร (๔) โครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน	บ.ส.ก.บ.ค.

ประเด็นการทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทักษะดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 7) ผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทักษะดีมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทักษะดีเป็นอย่างดีเป็นระบบและต่อเนื่อง	K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.ร.ง.)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (Initiatives) (๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานประจำปี (๒) กิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาวิชาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ครอบคลุมทุกมิติไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมตลอดจนปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร (๓) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	พ.บ.ก.ค.
HRMG 8) สป.ร.ง. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (Knowledge Management)	HRMS 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ และต่อเนื่อง (Knowledge Management)	K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	(๔) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	พ.บ.ก.ค.
HRMG 9) บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	(๕) โครงการ/กิจกรรม การสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ร.ง. เชิงรุก	ก.บ.ค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การให้ความสำคัญกับการป้องกันอุบัติเหตุและการป้องกันการทำผิดวินัย									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางบริหาร (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 10) บุคลากร สป.รง. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และประพฤตินิยมชอบและ ป้องกันการกระทำผิดวินัย	HRMS 12) ดำเนินมาตรการ ป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยม ชอบอย่างต่อเนื่อง	K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาลและ ต่อต้าน การ ทุจริต และ ประพฤตินิยมชอบ K13) จำนวนครั้งในการส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการ ทุจริตและประพฤตินิยม ชอบ กับหน่วยงานภายนอก	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	(๑) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ (๒) กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการ ทุจริตและประพฤตินิยมชอบกับหน่วยงาน ภายนอก	ศปท. พบ.กบค.
HRMS 13) ดำเนินมาตรการ ป้องกันการกระทำผิดวินัย อย่างเข้มแข็งและจริงจัง		K14) จำนวนบุคลากรของ หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการ เสริมสร้างให้มีวินัยและ ป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิด วินัย	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	(๓) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำ ความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อ เสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุก หลักระบวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	พบ.กบค. วน.กบค. พบ.กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง				
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K2) ร้อยละของอัตรากำลังงานที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี				
คำเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๓				
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอ และเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	เพื่อสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอ และเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	มีอัตราว่างงานที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ครบถ้วนตามค่าเป้าหมาย	<p>๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรของ สป.ร.ง. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนตามแผนการสรรหา อัตรากำลังประจำปี</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บุคลากร ตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีใช้ต่าง ๆ ที่ประกาศใช้</p> <p>๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้ทัน ความต้องการของหน่วยงานในแต่ละปีงบประมาณ</p> <p>๔. ประเมินผล สรุปผล รายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ. กบค.)</p>

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน					
คำเป้าหมาย : จำนวน ๒ สายงาน					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สปรง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๒ สายงาน	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดสายงานที่จะทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดประชุมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับปรับปรุง เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ 	พฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K6 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน					
คำเป้าหมาย : ระดับ ๕ ตัดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K7) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรในองค์กร					
คำเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๙					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รจ.	เพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	แผนเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	<p>๑. จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>๒. สำรวจความต้องการเกี่ยวกับเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และจัดทำแผนดำเนินการ</p> <p>๓. ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนดำเนินการ</p> <p>๔. ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร</p> <p>๕. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผน</p>	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจ้างสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้					
คำเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป. นอกเหนือจากรัฐจัดให้	เพื่อทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ ต่อเนื่อง	รูปแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้ สป.ร.ง. จัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ๒. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการเพิ่มเติม แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น ๔. ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ๕. รายงานสรุปผลโครงการ 	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รจ. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน				
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.รจ.)				
คำเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รจ. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (พบ. กบค.)
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K10) ร้อยละของความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				
คำเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐				
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการจัดการ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และจัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็นสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	๑. แจงเวียนทุกหน่วยงานให้ส่งประเด็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. จัดประชุมเพื่อคัดเลือกองค์ความรู้เห็นชอบ ๓. จัดทำแผนองค์ความรู้เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามแผนฯ และจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๕. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (พบ. กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รจ. ทุกระตือรือร้นเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน				
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K11) ระดับความเข้าใจของกรมแพทย์ข้อมูลข่าวสารการแพทย์พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง				
คำเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง				
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รจ. เชิงรุก	เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รจ.</p> <p>๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รจ. ผ่านช่องทางสื่อสารของ สป.รจ.</p> <p>๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รจ. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ</p> <p>๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รจ.</p> <p>๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง</p>	ทุกกลุ่มงานในสังกัด กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (กบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย				
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
คำเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน				
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	การดำเนินงานประกอบด้วยโครงการภายใต้จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค้ำดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร	ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศบท.)
				ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันอุบัติเหตุและการป้องกันการทำผิดวินัย					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรคด้านการป้องกันอุบัติเหตุและประเพณีมิชอบ กับหน่วยงานภายนอก					
ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรคด้านการป้องกันอุบัติเหตุและประเพณีมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	เพื่อดำเนินการมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและประเพณีมิชอบอย่างต่อเนื่อง	จำนวนนับในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรคด้านการป้องกันอุบัติเหตุและประเพณีมิชอบ	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรคด้านการป้องกันอุบัติเหตุและประเพณีมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พพ.ภบค.)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันเหตุการณ์และประหตุมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย					
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K14 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัย					
คำเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน					
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดวินัยให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทางวินัย และป้องกันเหตุการณ์กระทำผิดวินัย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับบริการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิด	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับบริการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิด ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.) และกลุ่มงานวินัย (วน.กบค.) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับบริการฝึกอบรม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทางวินัย และป้องกันเหตุการณ์กระทำผิดวินัย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับบริการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิด	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับบริการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิด ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

รายละเอียดตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวมในวิสัยทัศน์
(HR Vision Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ

เป้าหมาย : ตามค่าเป้าหมายที่กำหนดรายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ไม่ควรต่ำกว่าร้อยละ ๙๖ ซึ่งเป็นร้อยละผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๕)

การรายงานผล : ปีละ ๒ ครั้ง รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการกำหนดตัวชี้วัดเฉพาะของวิสัยทัศน์ เพื่อวัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในภาพรวม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะวัด “การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีอาชีพ” ในวิสัยทัศน์

สูตรการคำนวณ :

จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ $\times 100$

จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน : -ไม่มี-

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ (รอบ ๑๒ เดือน)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

เป้าหมาย : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ได้เรียบร้อย ภายในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

การรายงานผล : ปีละ ๒ ครั้ง รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อ.บ.ก.บ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ทุก ๆ องค์กรมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร และกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเป็นระบบ โดยการวางแผนว่าองค์กรควรมีโครงสร้างทางการบริหารอย่างไร ให้สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ (แผนเชิงกลยุทธ์) ขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้น องค์กรต้องการกรอบอัตรากำลังที่มีคุณสมบัติและจำนวนอัตราเท่าใด ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ ทั้งการวางแผนด้านอุปทานกำลังคน การวางแผนการใช้และการพัฒนากำลังคน เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) จัดทำแผนการดำเนินงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
๒. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ตลอดจนสายงานหลักประเภททั่วไป
๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)
๔. เสนอร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน เพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์
๕. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานตามแผนมาปรับปรุงแก้ไขแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) อย่างต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) จัดทำแผนการดำเนินงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	๑
๒	ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ตลอดจนสายงานหลักประเภททั่วไป	๒
๓	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)	๓
๔	เสนอร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา ทบทวน เพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์	๔
๕	ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานตามแผนมาปรับปรุงแก้ไขแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) อย่างต่อเนื่อง	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับความร่วมมือสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) สรุปผลและรายงานผล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

เป้าหมาย : ตามรายละเอียดค่าเป้าหมายในตารางที่ ๓ - ๑

การรายงานผล : ปีละ ๒ ครั้ง รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ส.บ.ก.ค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

อัตรากำลังว่าง หมายถึง อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ว่างลง โดยไม่มีคนครองในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่ง ส.บ.ร.ง. จำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตรากำลังว่างเหล่านั้น ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ

แผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี หมายถึง แผนซึ่งองค์ระบุมความต้องการกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลง หรือคาดว่าจะว่างลงในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรของ ส.บ.ร.ง. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี และปรับปรุงข้อมูลความต้องการกำลังคนของแต่ละหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน
๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บุคลากร ตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ ที่ประกาศใช้ เพื่อให้ได้กำลังคนที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตามที่หน่วยงานต้องการ
๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้ทันความต้องการของหน่วยงานในแต่ละปีงบประมาณ
๔. ประเมินผล สรุปผล รายงานผลการดำเนินงานประจำปี
๕. นำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ในปีงบประมาณต่อไป

สูตรการคำนวณ :

$\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนกรอบอัตรากำลังว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} \times 100$

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามผลการดำเนินงาน วัดผล ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรแทนอัตรากำลังที่ว่างในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

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

เป้าหมาย : ตามรายละเอียดค่าเป้าหมายในตารางที่ ๓-๒

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ.กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Paths Development) หมายถึง การวางแผนเพื่อการจัดการสายอาชีพ (Career Management) โดยองค์กรวางระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อรักษา พัฒนา และใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหมายถึงแผนอาชีพของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรในองค์กรอยากจะเป็น หรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว ๕ - ๑๐ ปี และแผนระยะสั้น ๑ - ๒ ปี

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๑ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๓. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชุดที่ ๒ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๔. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๓ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๕. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๔ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : สป.รง. ทบทวนและปรับปรุงแผนความก้าวหน้าสายอาชีพครบทุกสายงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

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

เป้าหมาย : ตามรายละเอียดค่าเป้าหมายในตารางที่ ๓ - ๒

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.บ.กค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม พัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องหรือการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ.)

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. วิเคราะห์ ทบทวน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของแต่ละตำแหน่ง/สายงาน เพื่อจัดทำร่างแผนที่ละสายงาน เรียงตามลำดับ
๓. กำหนดหลักสูตร หัวข้อ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ตลอดจนวิธีการพัฒนาที่จำเป็นในแผนที่ของตำแหน่งสายงาน ดำเนินการตรวจสอบ สอบถามความคิดเห็น ประชาพิจารณ์ ตามความจำเป็น เพื่อนำไปปรับปรุงแผนที่ให้เหมาะสมก่อนประกาศใช้
๔. เสนอแผนที่ เพื่อขออนุมัตินำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง/สายงาน
๕. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ประกาศใช้ สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่ ให้ผู้บริหารทราบ เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขแผนที่ ในระยะต่อไป

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับความร่วมมือสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สป.ร.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ

เป้าหมาย : ดำเนินการให้บรรลุค่าเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ส.ก.บ.ค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถ โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ ตั้งแต่ระดับอำนาจการตัดสินใจ หรือระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิม ให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๒. ศึกษา วิเคราะห์ ตำแหน่งเป้าหมาย และจัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๓. เสนอขอความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความเหมาะสม
๔. ปรับปรุงร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด และจัดทำแผนงานฉบับสมบูรณ์
๕. เสนอขออนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : สป.ร.ง. พัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ส.บ.บ.ค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในภาคราชการมุ่งหวังที่จะปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนคุณภาพในการเตรียมและสร้างกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย และสร้างกลยุทธ์ในการบริหารคนเพื่อทำให้องค์กรมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการดึงและใช้ศักยภาพจากบุคลากรผู้มีคุณสมบัติและผ่านกระบวนการสรรหาและประเมินอย่างเข้มข้น และได้รับการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ/โครงการ/หลักสูตรต่างๆ โดยเฉพาะระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPs) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระบบสูงได้อย่างมีคุณภาพ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๓. พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๔. พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ
๕. ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๑
๒	กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๒
๓	พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๓
๔	พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ	๔
๕	ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส.กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และ ๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุน อาทิ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒. สำรวจความต้องการเกี่ยวกับเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และจัดทำแผนดำเนินการฯ
๓. ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนดำเนินการฯ
๔. ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร
๕. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการที่มีความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้นไป} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ ในปีงบประมาณ}}$$

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามแผนฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลการประเมินการดำเนินการตามแผน และร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ในแต่ละปีงบประมาณ และรายงานสรุปผล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายงานปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส.กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สวัสดิการ หมายถึง สป.ร.ง. จัดให้มี หรือปรับปรุง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของ สป.ร.ง. ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้ สป.ร.ง. จัดให้มีหรือปรับปรุง แก่ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น
๒. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการเพิ่มเติม แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก่ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
๔. ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก่ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
๕. รายงานสรุปผลโครงการ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.รง.)

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.บ.ก.ค.) และกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อ.บ.ก.ค.) ในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออก ภาวลักษณะภายใน อุปนิสัย แรงผลักดันเบื้องต้นและการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประเภทวิชาการ/ทั่วไป ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน (อาจพิจารณาจากกลุ่มบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต)

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร พิจารณาจากการประเมินความสำเร็จในการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ และการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เทียบเท่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยมีเกณฑ์วัดระดับผลการดำเนินงาน ดังนี้

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ
๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ
๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการติดตามให้บุคลากรจัดทำและดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตลอดจนรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม ๒) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของ สป.รง. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามยุทธศาสตร์ เพื่อวางแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๒. จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๓. สรุปล่องค์ความรู้และจัดทำเป็นเอกสาร ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม
๔. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๕. ถอดบทเรียนการจัดการความรู้จากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีต่อไป และรายงานผล

สูตรการคำนวณ :

$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการจัดการความรู้ในแต่ละปีงบประมาณ}} \times 100$

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล: รายงานผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. เช่น การสรรหาบุคลากร หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ เป็นต้น ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของ สป.รง. อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก หรือไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรของ สป.รง. ให้ครอบคลุมและทั่วถึง อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และรับรู้ความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ตลอดเวลาและต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานหรือหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.
๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สป.รง. เพื่อให้ถึงบุคลากร สป.รง. อย่างทั่วถึง
๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.
๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการเผยแพร่ฯ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานหรือหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.	๑
๒	นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สป.รง. เพื่อให้ถึงบุคลากร สป.รง. อย่างทั่วถึง	๒
๓	ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	๓
๔	ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.	๔
๕	รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการเผยแพร่ฯ	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

กิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หมายถึง หน่วยงานผู้รับผิดชอบมีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างเครือข่าย และกลไกในการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบให้มีความเข้มแข็ง

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด

๓. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

สูตรการคำนวณ : นับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานภายนอก หมายถึง หน่วยงานภายนอกสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน : สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด
กระทำความผิด

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.บ.ก.บ.) และกลุ่มงานวินัย (ว.น.ก.บ.ค.) ในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย

แนวทางการดำเนินงาน : สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับการ
เสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดกระทำความผิด ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบลำดับขั้น

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและ
ป้องกันไม่ให้เกิดกระทำความผิด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด
กระทำความผิด