



# บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ  
เลขรับที่ ๙๓๑๐  
วันที่ ๒๕ ก.ย. ๖๗  
เวลา ๑๕.๕๒ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๑๕๕

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

## ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๑๕๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๒ ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น โดยมีตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม จำนวน ๑ ตัวชี้วัด และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด จาก ๑๔ ตัวชี้วัด เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๐๙๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

## ๒. ข้อยางาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน รายละเอียดตามเอกสารแนบ สรุไปได้ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น สรุไปได้ ดังนี้

๑) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหาบรรจุแต่งตั้ง

ตัวชี้วัด : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๔

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน : มีการสรรหา บรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังว่างครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๑ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๑๘๖,๒๐๐ บาท

๒) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)

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

ค่าเป้าหมาย...

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๓ สายงาน

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

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานปฏิบัติงานช่างศิลป์ และสายงานปฏิบัติการช่างภาพ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๓) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๑ ราย งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔.๑) ตัวชี้วัด : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.

ผลการดำเนินงาน : การดำเนินโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. โดยผลการสำรวจความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๒ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔.๒) ตัวชี้วัด : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๕) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๖) โครงการห้องปฐมพยาบาล ๗) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘) โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ และ ๙) โครงการห้องละหมาด ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ใช้งบประมาณอื่น ๆ (เงินกองทุนสวัสดิการ สป.รง.) จำนวน ๓๒๔,๖๕๕ บาท

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

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

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

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

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๕ คือ บุคลากรได้รับการพัฒนา  
ตามแผนพัฒนารายบุคคลตามความต้องการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้วยวิธีการ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านระบบ Zoom Meeting จำนวน ๙ ครั้ง ๙๗๓ คน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ  
ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๔,๔๐๐ บาท

๕.๒) ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการ  
ความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ  
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์  
ด้านแรงงานสำเร็จแล้วครบทั้ง ๓ องค์ความรู้ ตามแผนจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้แก่ องค์ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่ายและใช้ได้จริง เรื่องคลังน้ำรู้ และ  
เรื่องการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยจากสถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐  
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๕,๔๐๐ บาท

๕.๓) ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ  
ตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล  
ข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชียงรุก

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการครบทั้ง ๕ ระดับ มีการติดตาม และประเมินผล  
การดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผลการ  
ดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้ ๑) เว็บไซต์  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๖,๔๔๙ ครั้ง ๒) กลุ่มไลน์ KM สป.รง. จำนวน ๔๘๔ คน  
๓) YouTube จำนวน ๗๕ คน และ ๔) Facebook fan page จำนวน ๒๔๘ คน งบประมาณที่ใช้ในการ  
ดำเนินการ จำนวน - บาท

๖) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต  
และประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๖.๑) ตัวชี้วัด : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๐๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผลการดำเนินงาน : มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๗๙๑ คน ภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีการดำเนินโครงการย่อย จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่

(๑) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ โรงแรม เดอะพลาซ่าไซ ในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมจำนวน ๖๙ คน

(๒) โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) จำนวน ๑๐๐ คน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนภูมิภาค) จำนวน ๓๗๕ คน รวมทั้งสิ้น ๔๗๕ คน

(๓) โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๔๗ คน

โดยมีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวนทั้งสิ้น ๖๖๔,๗๐๐ บาท

๖.๒) ตัวชี้วัด : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ผลการดำเนินงาน ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ (๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการสมาชิกรวม STONG จัดพอเพียงต้านทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. (๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการความร่วมมือเพื่อยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย (๓) ประชุมเชิงวิชาการด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (๔) สัมมนาโครงการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตภาครัฐ (๕) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีในหน่วยงานภาครัฐและเสริมสร้างกลไกป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์สำหรับหน่วยงานระดับกระทรวง และ (๖) สัมมนาเชิงปฏิบัติการวิชาการ เรื่องผลการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการสนับสนุนแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๖.๓) ตัวชี้วัด : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

(๑) โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : จัดประชุมให้ความรู้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ในหัวข้อ “ระเบียบวินัยข้าราชการ” จำนวน ๓ ครั้ง มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๒ คน เสริมสร้างองค์ความรู้ในการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๘ คน จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story telling) ครั้งที่ ๓ เรื่อง “การคุกคามทางเพศ” อาจทำให้คุณตกเป็นเป้าสังคม จำนวน ๘๒ คน และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ได้แก่ Facebook (KMMOL) จำนวน ๒๕๒ คน Line (KM สป.รง.) จำนวน ๔๖๖ คน โดยใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน - บาท

(๒) โครงการ/กิจกรรม : ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการดำเนินงาน : จัดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน โดยให้ความรู้แก่ข้าราชการในเรื่อง พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้ รุ่นที่ ๓๓ จำนวน ๑๘๐ คน ในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และรุ่นที่ ๓๔ จำนวน ๒๐๗ คน เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพมหานคร ใช้งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๘๕,๒๒๐ บาท และงบประมาณอื่น จำนวน ๑,๖๓๘,๙๐๐ บาท

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

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

ผลการดำเนินงาน : มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ผลการดำเนินระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - เดือนกันยายน ๒๕๖๗) ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในภาพรวม

๑) ปัญหาอุปสรรค พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีปัญหาอุปสรรค ได้แก่

(๑) มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า

(๒) ในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) การรวบรวมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นเรื่องยาก ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความร่วมมือจากผู้ประสบการณ์บูรณาการร่วมกัน

(๓) งบประมาณจำกัด ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทุกระดับ

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา จากปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ดังนี้

(๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

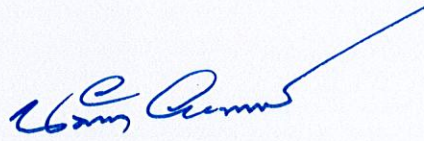
(๒) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ

(๓) ครอบนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปใช้ในการพัฒนา และเตรียมพร้อมกำลังพลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้วเพื่อให้เกิดการบูรณาการและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อเผยแพร่รายงานผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

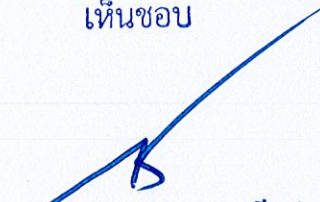
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวนิตา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ



(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

ปลัดกระทรวงแรงงาน  
๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
(รอบ ๑๒ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗)

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

1. ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

ลำดับที่	ประเภท	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง
1	ข้าราชการ	675	648	1,323
2	ลูกจ้างประจำ	108	108	216
3	พนักงานราชการ	231	173	404
4	ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	44	41	85
รวมทั้งสิ้น		1,058	970	2,028

2. ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการ

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (ราย)
<b>1. การเข้ารับราชการ</b>		
1.1	บรรจุใหม่	27
1.2	รับโอน	27
1.3	บรรจุกลับ	-
<b>2. การสูญเสียข้าราชการ</b>		
2.1	ลาออก	11
2.2	ให้ออก	2
2.3	ให้ออน	23
2.4	เกษียณอายุราชการ	21
<b>3. การแต่งตั้งข้าราชการ</b>		
3.1	การย้าย	67
3.2	การเลื่อน	13

3. การฝึกอบรม/พัฒนา

สรุปผลการดำเนินงาน	จำนวน โครงการ	งบประมาณที่ใช้ไป	จำนวน ชั่วโมงการ ฝึกอบรม	จำนวนผู้เข้า อบรม/สัมมนา
1. ใช้งบประมาณและฝึกอบรม	3	1,137,240	536	41
2. โครงการที่ใช้เงิน (นอก) งบประมาณและฝึกอบรม/ หรือใช้งบประมาณ ประเภทอื่น	22	7,827,440	801	9,370
รวม	25	8,964,680	1,337	9,411

หมายเหตุ ข้าราชการ 1 ท่านสามารถเข้าอบรมได้มากกว่า 1 โครงการ



**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

<p align="center"><b>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</b></p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน									
<p><b>ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม :</b> ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย :</b> ร้อยละ ๙๖ ของจำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p><b>จำนวนโครงการ/กิจกรรม :</b> ๑๒ โครงการ/กิจกรรม</p> <p><b>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :</b> กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)</p>										
<p><b>ผลการดำเนินการ :</b></p> <p>มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๕๐</p> <table style="margin-left: 40px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ</td> <td style="text-align: right;">x ๑๐๐ =</td> <td style="text-align: right;">๑๒ x ๑๐๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ</td> <td></td> <td style="text-align: right;">๑๒</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">= ๑๐๐</td> </tr> </table> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงานเท่ากับร้อยละ ๑๐๐</p>		จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ	x ๑๐๐ =	๑๒ x ๑๐๐	จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ		๑๒			= ๑๐๐
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ	x ๑๐๐ =	๑๒ x ๑๐๐								
จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ		๑๒								
		= ๑๐๐								
<p><b>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม :</b> จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๒๐,๔๗๕ บาท</p> <table style="margin-left: 40px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น</td> <td style="text-align: right;">๙๕๖,๙๒๐ บาท</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">๒. งบประมาณอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น</td> <td style="text-align: right;">๑,๙๖๓,๕๕๕ บาท</td> </tr> </table>		๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น	๙๕๖,๙๒๐ บาท	๒. งบประมาณอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น	๑,๙๖๓,๕๕๕ บาท					
๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น	๙๕๖,๙๒๐ บาท									
๒. งบประมาณอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น	๑,๙๖๓,๕๕๕ บาท									
<p><b>ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค :</b> พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – เดือนกันยายน ๒๕๖๗ มีปัญหาอุปสรรค ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า</li> <li>๒. ในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) การรวบรวมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นเรื่องยาก ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความร่วมมือจากผู้ประสบการณ์บูรณาการร่วมกัน</li> <li>๓. งบประมาณจำกัด ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทุกระดับ</li> </ol>										

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>๒. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ</li> <li>๓. ควรนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปใช้ในการพัฒนาและเตรียมพร้อมกำลังพลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง</li> </ol>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K2) ร้อยละของอัตราากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตรากำลังประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๔</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : อัตรากำลังว่างได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>จำนวนอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ <math>\times 100 = \frac{61 \times 100}{64} = 95.31</math>  จำนวนกรอบอัตรากำลังว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ <math>64</math></p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงานเท่ากับร้อยละ ๙๕.๓๑</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : -</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๘๖,๒๐๐ บาท  ๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : -</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่.....</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ :: K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๓ สายงาน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานปฏิบัติงานช่างศิลป์ และสายงานปฏิบัติการช่างภาพ</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน <u>          </u> ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน <u>          </u> ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : - การรวบรวมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นเรื่องยาก ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความร่วมมือจากผู้ประสบการณ์บูรณาการร่วมกัน</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : - ควรรนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปใช้ในการพัฒนา และเตรียมพร้อมกำลังพลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : - แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับทบทวนสายงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงานช่างศิลป์ และปฏิบัติงานช่างภาพ</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน          ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน          หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๑ ราย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท          ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๒/๒๓๐๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากร (บส.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : การดำเนินโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. โดยผลการสำรวจความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๒</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : - - มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่นจึงอาจมีความล่าช้า</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒๓ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้          ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.          หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - แพทย์และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มาให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๗ ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ และตรวจติดตามจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน โดยมีผู้รับการตรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๖ คน</li> <li>๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - ทุกวันอังคารและวันศุกร์ของทุกเดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความสะดวกในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค ในราคาประหยัด</li> <li>๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - บุคลากรมาใช้บริการลานกีฬาอเนกประสงค์เป็นประจำทุกวัน วันละ ๑๐-๑๕ คน</li> <li>๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - มีบุคลากรมาขอใช้บริการโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารอิสลาม เดือนละ ๑ - ๓ คน</li> <li>๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน - เปิดให้บริการดูแลบุตร-หลานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตร-หลาน ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียนและช่วงเวลาปิดภาคเรียน โดยเปิดให้บริการทุกวันทำการ ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.</li> <li>๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล - จัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อให้บริการเตียงพยาบาล จำนวน ๒ เตียง และยาสามัญประจำบ้าน แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ โดยมีผู้มาใช้บริการห้องพยาบาล จำนวน ๔ ราย และมีผู้ขอรับยาสามัญประจำบ้าน จำนวน ๑๕๓ ราย</li> <li>๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้มาใช้บริการเป็นประจำวันละ ๕ - ๑๐ คน</li> <li>๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ</li> <li>๙. โครงการห้องละหมาด - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน สำหรับที่ผู้นับถือศาสนาอิสลามเพื่อมาทำพิธีละหมาด โดยมีผู้มาใช้บริการ วันละ ๓ - ๕ คน</li> </ol>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน <u>ไม่ใช้งบประมาณ</u> บาท</li> <li>๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน <u>๓๒๔,๖๕๕</u> บาท (กองทุนสวัสดิการ สป.)</li> </ol>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :-</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ :-</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบสุขภาพข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปี ๒๕๖๗</li> <li>- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕</li> <li>- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑</li> <li>- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ต่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑</li> <li>- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ต่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑</li> <li>- เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง</li> </ul>	



<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.) ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (individual Development Plan – IDP) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๕ คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลตามความต้องการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านระบบ Zoom Meeting จำนวน ๙ ครั้ง ๙๗๓ คน ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ เรื่อง การสร้างวินัยทางการเงินเพื่ออนาคต โดย กบข. เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๒๕๖๖ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๑๑๔ คน</p> <p>ครั้งที่ ๒ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่ายและใช้ได้จริง โดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖ มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๙๘ คน</p> <p>ครั้งที่ ๓ เรื่อง ประสบการณ์การฝึกอบรมและทุนต่างประเทศ โดย ข้าราชการผู้รับทุนของ สป.ร.ง. เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๐๐ คน</p> <p>ครั้งที่ ๔ เรื่อง “การคุกคามทางเพศ” อาจทำคุณตกเป็นเป้าของสังคม โดย กลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อวันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วม จำนวน ๘๒ คน</p> <p>ครั้งที่ ๕ เรื่อง การคลังนำรู้ โดย กองบริหารการคลัง เมื่อวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๕๖ คน</p> <p>ครั้งที่ ๖ เรื่อง การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยจากสถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๑๙ คน</p> <p>ครั้งที่ ๗ เรื่อง เรียนรู้ประเด็นข้อตรวจพบจากการตรวจสอบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๒๑ คน</p> <p>ครั้งที่ ๘ เรื่อง ประโยชน์ดี ๆ จากการใช้ IT ในการทำงาน เมื่อวันที่ ๒๔ ก.ค. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วม จำนวน ๙๘ คน</p> <p>ครั้งที่ ๙ เรื่อง ปลดล็อคหนี้เกษียณมีสุข เมื่อวันที่ ๒๒ ส.ค. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วม จำนวน ๘๕ คน</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน.....๑๔,๔๐๐.....บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ.. บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : ไม่มี</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการดำเนินงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และรายงานผลการดำเนินงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง Story Telling ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</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 : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน          ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน          หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ระหว่าง ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗ เท่ากับร้อยละ ๑๐๐</p> <p style="text-align: center;"> <math display="block">\frac{\text{องค์ความรู้ที่ดำเนินการเสร็จ ๓ องค์ความรู้}}{\text{องค์ความรู้ทั้งหมด ๓ องค์ความรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปี}} \times ๑๐๐ = ๑๐๐</math> </p> <p>โดยมีองค์ความรู้ที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๓ เรื่อง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. องค์ความรู้ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่ายและใช้ได้จริง เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖</li> <li>๒. องค์ความรู้ เรื่อง การคลังน้ำรู้ เมื่อวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๗</li> <li>๓. องค์ความรู้ เรื่อง การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยจากสถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๗</li> </ol> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....๕,๕๐๐.....บาท</li> <li>๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ .....</li> </ol>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : ไม่มี</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและทั่วถึง</p>	
<p>ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง.เชิงรุก</p>	
<p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการครบทั้ง ๕ ระดับ มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทาง และมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่ เข้าถึง ๖,๔๔๔ ครั้ง</li> <li>๒. กลุ่มไลน์ KM สป.รง. จำนวน ๔๘๔ คน</li> <li>๓. YouTube จำนวน ๗๕ คน</li> <li>๔. Facebook fan page จำนวน ๒๔๘ คน</li> </ol>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</li> <li>๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</li> </ol>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : ไม่มี</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลบนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มไลน์ KM สป.รง. YouTube และ Facebook fan page</li> <li>- แบบประเมินผลการดำเนินงานผ่าน Google forms</li> <li>- รายงานผลการดำเนินงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และรายงานผลการดำเนินงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง Story Telling ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</li> </ul>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน :</p> <p>๑. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>มีการดำเนินการจัดประชุม ณ โรงแรม เดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ ในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมจำนวน ๖๙ คน และมีการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณตรงตามระเบียบและครบจำนวนงบประมาณที่ได้รับ จำนวนทั้งสิ้น ๔๑,๓๐๐ บาท</p> <p>๒. โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance &amp; Clean Thailand)</p> <p>มีการดำเนินการจัดอบรมข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) รวมถึงประธานวิทยากร เจ้าหน้าที่ ผู้ติดตามและผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๑๐๐ คน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนภูมิภาค) จำนวน ๓๗๕ คน รวมทั้งสิ้น ๔๗๕ คน ในวันอังคารที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงานและดำเนินการจัดการอบรมในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting ณ สถานที่ตั้งของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ภูมิภาค) ผลสำเร็จการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน ๒๓,๔๐๐ บาท และมีการดำเนินการเบิกจ่ายตรงตามระเบียบฯ ครบตามจำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และได้รับคะแนนการประเมินความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในภาพรวม ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๓๘ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๔</p> <p>๓. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชน ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริตในพื้นที่ และให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ สามารถถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบให้กับประชาชนในพื้นที่ และ บรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระยะเวลาจำนวน ๒ รุ่นๆละ ๓ วัน โดยภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ (ภาคเหนือ ๑๗ จังหวัด จำนวน ๗๐ คน วันที่ ๗-๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒๐ จังหวัด จำนวน ๘๐ คน วันที่ ๑๙-๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗) การบรรยายและแบ่งกลุ่ม ฝึกปฏิบัติการ ณ โรงแรมบ้านไทย บูทีค กรุงเทพฯ และ บรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๗ คน</p>	

<p style="text-align: center;"><b>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>จำนวนผู้เข้าร่วมทั้ง ๓ โครงการ รวมทั้งสิ้น ๗๙๑ คน</p>	
<p><b>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</b></p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน .....๖๖๕,๗๐๐.....บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน <u>ไม่ใช้งบประมาณ</u> บาท</p>	
<p><b>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</b></p> <p>๑. เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช) มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงส่งผลให้การประเมินฯ ในส่วนของบุคลากรภายในหน่วยงานขาดความเข้าใจและความต่อเนื่องในการตอบข้อคำถาม เนื่องจากมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนอัตราค่าจ้าง จึงขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>๒. งบประมาณจำกัด ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทุกระดับ</p>	
<p><b>ข้อเสนอแนะ :</b> ควรมีความต่อเนื่องในการดำเนินการจัดอบรมเนื้อหาของโครงการฯ ในปีงบประมาณถัดไป เพื่อเป็นการต่อยอดผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ ดังกล่าวในปีงบประมาณนี้ และเพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้น</p>	
<p><b>หลักฐานอ้างอิง :</b></p> <p>๑. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ด่วนที่สุด ที่ รง ๒๐๑๓/๒๙๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขออนุมัติโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๓๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขออนุมัติโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance &amp; Clean Thailand)</p> <p>๓. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓/๒๐๐ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน ๖ ครั้ง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการสมาชิกชมรม STONG จิตพอเพียงด้านทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>ครั้งที่ ๑ กลุ่มโซนกรุงเทพกลาง และกรุงเทพตะวันออก เมื่อวันที่ ๘ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ ดินแดง กรุงเทพฯ</li> <li>ครั้งที่ ๒ กลุ่มโซนกรุงเทพเหนือ และกรุงเทพใต้ เมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ</li> <li>ครั้งที่ ๓ กลุ่มโซนกรุงเทพมหานครเหนือและกรุงเทพมหานครใต้ เมื่อวันที่ ๗ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ</li> </ul> <p>เพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อคิดเห็นนำมาจัดเรียงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิด การพัฒนาแผนที่พื้นที่เสี่ยงการทุจริตที่มาจากความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน</p> </li> <li>๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการความร่วมมือเพื่อยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น ถ.แจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. เพื่อบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ปัญหา อุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อสู่ไปการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยให้เป็นไปตามเป้าหมาย</li> <li>๓. ประชุมเชิงวิชาการด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ โรงแรม S31 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตวัฒนา กทม. เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน</li> <li>๔. สัมมนาโครงการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตภาครัฐ เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมฮามินี อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและเข้าใจกรอบในการกำกับ ติดตามให้หน่วยงานในสังกัดหรือในกำกับดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์</li> </ol>	

<p style="text-align: center;"><b>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p><b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖</b> การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>๕. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีในหน่วยงานภาครัฐและเสริมสร้างกลไกป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์สำหรับหน่วยงานระดับกระทรวง เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องเยอบีร์รา ๒ ชั้น ๓ อาคารทีเค ๓ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชัน กรุงเทพฯ เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐกระทำการอันเป็นความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตลอดจนเป็นการยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ปลอดภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๖. สัมมนาเชิงปฏิบัติการวิชาการ เรื่องผลการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการสนับสนุนแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมแอมเบอร์ (Amber Room) ชั้น ๕ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ สไทลิส คอนเวนชัน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการสนับสนุนแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนำเสนอสารสนเทศที่เป็นผลจากการประเมินโครงการรวมถึงเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโครงการและการจัดสรรงบประมาณโครงการที่สนับสนุนแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและร่วมแสดงความคิดเห็นปรับปรุงการประเมินผลการดำเนินโครงการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น</p>	
<p><b>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</b></p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑,๐๐๐ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p><b>อุปสรรคในการดำเนินงาน :</b> ไม่มี</p>	
<p><b>ข้อเสนอแนะ :</b> เห็นควรส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุม สัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น</p>	
<p><b>หลักฐานอ้างอิง :</b> หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๒๑๒/๐๐๐๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเชิญบุคลากร และขอรับการสนับสนุนประสานเชิญอาสาสมัครภาคประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิด ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : ๑. กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.บ.ก.บ.) และกลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ว.บ.ก.บ.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕ กิจกรรม ดังนี้ ๑. จัดประชุมให้ความรู้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิด ในหัวข้อ “ระเบียบวินัยข้าราชการ” จำนวน ๓ ครั้ง ๓๒ คน ดังนี้ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ และผ่านระบบ Zoom meeting จำนวน ๖ คน ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ และผ่านระบบ Zoom meeting จำนวน ๒๓ คน ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ จำนวน ๓ คน ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story telling) ครั้งที่ ๓ เรื่อง “การคุกคามทางเพศ” อาจทำให้คุณตกเป็นเป้าสังคม จำนวน ๘๒ คน ๓. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ได้แก่ Facebook (KMMOL) จำนวน ๒๕๒ คน Line (KM สป.รง.) จำนวน ๔๖๖ คน ๔. การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๘ คน</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : ไม่มี</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : ผลการดำเนินงาน การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่</p>	



<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : ๒. ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและกลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.บ.ก.บ.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : จัดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ รุ่น ๓๘๗ คน ดังนี้ ๑. รุ่นที่ ๓๓ ให้ความรู้แก่ข้าราชการในเรื่อง พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting จำนวน ๑๘๐ คน ๒. รุ่นที่ ๓๔ ให้ความรู้แก่ข้าราชการในเรื่อง พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรม เดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ จำนวน ๒๐๗ คน</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน.....๘๕,๒๒๐. บาท ๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน...๑,๖๓๘,๙๐๐. บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : ไม่มี</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๔๒๙๐ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖</p>	