



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๓๕๓๒
วันที่ ๒๔ เม.ย. ๒๕๖๘
เวลา ๐๘:๐๘

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๐๓๔๔

วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๖ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น โดยมีตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม จำนวน ๑ ตัวชี้วัด และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามหนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๗๗๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

๒. ขอรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๖ เดือน รายละเอียดตามเอกสารแนบสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น สรุปได้ ดังนี้

๑) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนา
ระบบสรรหาบรรจุแต่งตั้ง

ตัวชี้วัด : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๔ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผน
กำลังคนเชิงกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ถึงขั้นตอนที่ ๓ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
เพื่อจัดทำร่างการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๒๕,๐๐๐ บาท

ตัวชี้วัด : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง
ครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้เพียงพอ
และเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๒๑ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ
๔๑.๑๒ จากอัตรากำลังว่าง (๕๑ อัตรากำลัง)

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๒) ประเด็น...

๒) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๓ สายงาน

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

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการ ๑) กำหนดสายงานที่จะทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒) จัดประชุมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผลอยู่ระดับที่ ๒

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑ สายงาน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน

(นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๓

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างการดำเนินการขั้นตอนประกาศรับสมัครนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๓

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๖๐๐,๐๐๐ บาท

๓) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จพร้อมสู่การดำเนินการ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑ ตำแหน่ง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมพัฒนาข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนตำแหน่ง

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างการดำเนินการ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

ตัวชี้วัด : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวางแผนกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๒

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.ร.

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการอยู่ระหว่างสรุปแผนความต้องการเพื่อขอ
ดำเนินการจัดทำกิจกรรม/โครงการ ผลอยู่ระดับที่ ๒ ของค่าเป้าหมาย

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

ตัวชี้วัด : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.ร.

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิ
ประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี
๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
๕) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๖) โครงการห้องปฐมพยาบาล
๗) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘) โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและ
ผู้เกษียณอายุราชการ และ ๙) โครงการห้องละหมาด

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ใช้งบประมาณอื่น ๆ (เงินกองทุนสวัสดิการ
สป.ร.) จำนวน ๑๗๑,๖๑๐ บาท

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

ตัวชี้วัด : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
(ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.)

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล
(Individual Development Plan – IDP)

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๔ คือ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการ
ความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์
ด้านแรงงานสำเร็จแล้ว จำนวน ๔ องค์ความรู้ จาก ๘ องค์ความรู้ ตามแผนจัดการความรู้ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑๔,๔๐๐ บาท

ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย...

คำเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง.เชิงรุก

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการครบทั้ง ๕ ระดับ มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้ ๑) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๓,๓๘๓ ครั้ง ๒) กลุ่มไลน์ KM สป.รง. จำนวน ๔๖๘ คน ๓) YouTube จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๗๖ ครั้ง และ ๔) Facebook fan page จำนวน ๒๔๗ ครั้ง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน – บาท

๖) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัด : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

คำเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๐๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผลการดำเนินงาน : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๗๓ คน

โครงการที่ ๑ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบมีการดำเนินการจัดอบรมเมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๖๘ คน เป็นการบรรยาย โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. มาบรรยายจำนวน ๒ หัวข้อ ได้แก่ ๑) การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ๒) แนวทางมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน

โครงการที่ ๒ โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๐๕ คน เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน บรรยายโดยวิทยากรจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) มาบรรยายหัวข้อเรื่อง “การเงินการคลังที่ต้องรู้” และวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. มาบรรยายหัวข้อเรื่อง “ความอายและไม่ทนต่อความทุจริตและการตอบข้อซักถาม”

ตัวชี้วัด : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

คำเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ตามเป็นไปคำเป้าหมายโดยส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (สำนักงบประมาณ) จำนวน ๑ ราย ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – สิงหาคม ๒๕๖๘

ครั้งที่ ๒ ...

ครั้งที่ ๒ เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑๑ – ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

ครั้งที่ ๓ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐและบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริตระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

ครั้งที่ ๔ เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการต่อต้านสินบน “ไม่กล้ารับ-ไม่กล้าให้” ในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน – บาท

ตัวชี้วัด : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

(๑) โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๒๕ คน ดำเนินการด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง อุทธธรณ์ ร้องทุกข์ ร้องเรียนจะยื่นอันไหน? กลุ่มวินัยมีคำตอบ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ และได้ดำเนินการติดตามผลเพื่อรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล www.hrm.mol.go.th , Facebook (KMMOL) จำนวน ๒๔๗ คน และ LINE (KM สป.รง.) จำนวน ๔๖๗ คน

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑,๘๐๐ บาท

(๒) โครงการ/กิจกรรม : ดำเนินการสอดแทรกวิชา เพื่อเสริมสร้างให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการดำเนินงาน : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๒๒๑ คน ดังนี้ ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๕ สอดแทรกวิชาการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม วิชาการสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการที่เสียสละเพื่อประชาชน และวิชาพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๗๑ คน และ ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สอดแทรกวิชาธรรมาภิบาลและการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคใหม่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๕๐ คน ทั้ง ๒ โครงการได้ดำเนินการติดตามผลและรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑๐,๘๐๐ บาท

๒.๒ ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จรายปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

ผลการดำเนินงาน : มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๔ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (ผลการดำเนินระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๘) ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๑๐ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ ของค่าเป้าหมายสำหรับโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม มีกำหนดดำเนินการและรายงานผลในรอบ ๖ เดือนถัดไป ทั้งนี้ สำหรับตัวชี้วัดที่ยังไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะกำกับติดตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ในรอบ ๑๒ เดือนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนิตา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- ทราบ

(นายบุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – มีนาคม ๒๕๖๘)

**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ	
ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖ ของจำนวน ๑๔ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	
จำนวนโครงการ/กิจกรรม : ๑๔ โครงการ/กิจกรรม	
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)	
ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน : มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๑๔ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘ ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๑๐ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ $\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{10}{14} \times 100 = 71.43$	
ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน เท่ากับร้อยละ ๗๑.๔๓ ของค่าเป้าหมาย	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม : จำนวนทั้งสิ้น ๘๘๘,๓๑๐ บาท ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๗๑๖,๗๐๐ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ รวมทั้งสิ้น ๑๗๑,๖๑๐ บาท	
ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๘ มีปัญหาอุปสรรค ดังนี้ - มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า	
ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา : ๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ๒. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	
ตัวชี้วัดที่ : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๔ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการได้ถึงขั้นตอนที่ ๓ ☒ ๑. แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) จัดทำแผนการดำเนินงาน และวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ☒ ๒. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ตลอดจนสายงานหลักประเภททั่วไป ☒ ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ☐ ๔. เสนอแนวทางการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวนเพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์ ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน เท่ากับร้อยละ ๗๕	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน๒๕,๐๐๐ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๔/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนกำลัง) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างเมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๘๙๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	
ตัวชี้วัดที่ : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตรากำลังประจำปี ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : อัตรากำลังว่างได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ $\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ} \times 100}{\text{จำนวนกรอบอัตรากำลังที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} = \frac{21 \times 100}{51} = 41.18$ ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน เท่ากับร้อยละ ๔๑.๑๘	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน- บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : มีการใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานมากเนื่องจากต้องได้รับการเห็นชอบจาก ต้นทาง และปลายทางที่จะรับโอนข้าราชการ	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. คำสั่งกระทรวงแรงงาน รับโอนข้าราชการ จำนวน ๙ ราย ๒. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รับโอนข้าราชการ จำนวน ๑๒ ราย	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)		☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)		
ตัวชี้วัดที่ :: K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๓ สายงาน		
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
ผลการดำเนินงาน : ☒ ๑. กำหนดสายงานที่จะทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ☒ ๒. จัดประชุมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ☐ ๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับปรับปรุง ☐ ๔. เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน เท่ากับร้อยละ ๕๐ ของค่าเป้าหมาย		
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน- บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี		
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี		
หลักฐานอ้างอิง : ขอความเห็นชอบในการจัดประชุมทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๒๓ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘		

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)	
ตัวชี้วัดที่ : K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Development Plan)	
คำเป้าหมาย : จำนวน ๑ สายงาน	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๓ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ถึงขั้นตอนที่ ๕ ☒ ๑. ประชุมคณะกรรมการฯ ขอความเห็นชอบ (ร่าง) หลักสูตร นบส.ร.ง. รุ่นที่ ๓ ☒ ๒. ขอรับรองหลักสูตรจาก สำนักงาน ก.พ. ☒ ๓. สำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตร นบส.ร.ง. รุ่นที่ ๓ ☒ ๔. ขออนุมัติโครงการ ☒ ๕. ประกาศรับสมัคร ☐ ๖. ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ ขอความเห็นชอบรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ☐ ๗. จัดฝึกอบรม นบส.ร.ง. รุ่นที่ ๓ ☐ ๘. สรุปและประเมินผลส่งสำนักงาน ก.พ.	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๖๐๐,๐๐๐ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือรับรองหลักสูตรจากสำนักงาน ก.พ.	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)	
ตัวชี้วัดที่ : K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จพร้อมสู่การดำเนินการ ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑ ตำแหน่ง	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพเพื่อทดแทนตำแหน่ง หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการ	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน- บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : ไม่มี	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)	
ตัวชี้วัดที่ : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแผนกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน อยู่ระดับที่ ๑ จาก ๕ ระดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของค่าเป้าหมาย	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน- บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ ๒๑๘/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	
ตัวชี้วัดที่ : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๒	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	
ผลการดำเนินงาน : - ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัด สป. เพื่อจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กรแล้ว - อยู่ระหว่างสรุปแผนความต้องการเพื่อขอดำเนินการจัดทำกิจกรรม/โครงการ ดังนั้น ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน อยู่ระดับที่ ๒ จาก ๕ ระดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ ของค่าเป้าหมาย	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน- บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : ตามหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความต้องการการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/ว ๕๖ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	
ตัวชี้วัดที่ : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ คำเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	
ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามคำเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - แพทย์และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มาให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๘ ในวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน โดยมีบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการบำนาญมารับตรวจ ๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - ทุกวันอังคารและวันศุกร์ของทุกเดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๘ (จำนวน ๔๙ ครั้ง) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความสะดวกในการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค ในราคาประหยัด ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาใช้บริการลานกีฬาอเนกประสงค์เป็นประจำทุกวัน (วันละ ๑๐ - ๑๕ คน) ๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - มีบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาขอใช้บริการโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารอิสลาม เดือนละ ๑ - ๓ คน ๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน - เปิดให้บริการดูแลบุตร-หลานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตร-หลาน ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียนและช่วงเวลาปิดภาคเรียน โดยเปิดให้บริการทุกวันทำการ ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล - จัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘ โดยมีผู้มาใช้บริการห้องพยาบาล จำนวน ๒๐ ราย และผู้ขอเบิกยาสามัญประจำบ้าน จำนวน ๖๙ ราย ๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้มาใช้บริการเป็นประจำวันละ ๑๐ - ๑๕ คน ๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ - เพื่อให้บริการรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ (ปัจจุบันที่ปรึกษารัฐมนตรีมาขอใช้ห้องเป็นที่ทำงาน) ๙. โครงการห้องละหมาด - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน สำหรับที่ผู้นับถือศาสนาอิสลามเพื่อมาทำพิธีละหมาด โดยมีผู้มาใช้บริการ วันละ ๒ - ๓ คน	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน-..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน๑๗๑,๖๑๐.....บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : - ขออนุมัติดำเนินการ รายละเอียดตามหนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๔๑๑๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ขออนุมัติเบิกเงินค่าใช้จ่าย รายละเอียดตามหนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๗๔๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘ - อนุมัติให้ดำเนินการ รายละเอียดตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ สป. เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ - ขออนุมัติดำเนินการจัดทำโครงการ รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดจ้าง - เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	
ตัวชี้วัดที่ : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.) ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ถึงขั้นตอนที่ ๔ ☒ ๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ☒ ๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ ☒ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคลากร (IDP) ☒ ๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ☐ ๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน-..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน-..... บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : การติดตามแผนพัฒนารายบุคคลในกรณีมีการโยกย้ายหน่วยงาน	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP)	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	
ตัวชี้วัดที่ : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัด กระทรวง แรงงาน คำเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ถึงขั้นตอนที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๕๐ $\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ๔ ครั้ง}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ๘ ครั้ง}} \times ๑๐๐$ ☒ ๑. แจกเวียนทุกหน่วยงานให้ส่งประเด็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ☒ ๒. จัดประชุมเพื่อคัดเลือกองค์ความรู้ ☒ ๓. จัดทำแผนองค์ความรู้เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ☒ ๔. ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามแผนฯ และจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ ๔.๑ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ร้องเรียน จะยื่นอันไหน? กลุ่มวินัยมีคำตอบ ผู้เข้าร่วม ๑๒๕ คน ๔.๒ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๙ ม.ค. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง เริ่มต้นออม (เงิน) เตรียมความพร้อมลงทุน วางแผนดีมีแต่ได้ ผู้เข้าร่วม ๑๐๒ คน ๔.๓ ครั้งที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม เรื่อง การนำเสนองานด้วย Canva และ เรื่อง การแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำนาญทดแทน และเงินช่วยเหลือ ผู้เข้าร่วม ๗๐ คน ๔.๔ ครั้งที่ ๔ ระหว่าง ๑๐ - ๒๔ มี.ค. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.ร.ง. เรื่อง ๒๕ สูตร Excel ฉบับง่าย , เรื่อง The Battle for Truth “สงครามข้อมูล” และ เรื่อง ทำไมเงินในบัญชี กบข. เปลี่ยนทุกวัน ผู้เข้าร่วม ๓๔๒ คน ☐ ๕. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๔,๔๐๐ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน-..... บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดประชุม	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	
ตัวชี้วัดที่ : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและทั่วถึง ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง	
โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ร.ง.เชิงรุก (ในส่วนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ครบทั้ง ๕ ขั้นตอน ☒ ๑. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.ร.ง. ☒ ๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สป.ร.ง. ๒.๑ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๓,๓๘๓ ครั้ง ๒.๒ Line กลุ่ม KM สป.ร.ง. จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔๖๘ ครั้ง ๒.๓ Youtube จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๗๖ ครั้ง ๒.๔ Facebook fan page จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๒๔๗ ครั้ง ☒ ๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ☒ ๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.ร.ง. ☒ ๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน-..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน-..... บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : ข้อมูลบน Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล , Line กลุ่ม KM สป.ร.ง. , Youtube , Facebookfanpage , แบบประเมินผลการดำเนินงานผ่าน Google forms , รายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
ผลการดำเนินงาน : โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ๖๘ คน โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีการดำเนินการจัดอบรมเมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ่ กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๖๘ คน เป็นการบรรยาย โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. มาบรรยายจำนวน ๒ หัวข้อ ได้แก่ ๑) การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ๒) แนวทางมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน โดยผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ตรงตามเกณฑ์การประเมินให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๔๑,๓๐๐..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน-..... บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓.๑/๑๑๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘ รายงานผลการดำเนินการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
ผลการดำเนินงาน : โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๐๕ คน โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๐๕ คน วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน เป็นการบรรยาย โดยวิทยากรจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) มาบรรยายหัวข้อเรื่อง “การเงินการคลังที่ต้องรู้” และวิทยากรจาก สำนักงาน ป.ป.ช. มาบรรยายหัวข้อเรื่อง “ความอายและไม่ทนต่อความทุจริตและการตอบข้อซักถาม” โดยผู้ได้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามระเบียบและข้อบังคับที่ถูกต้องชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเสริมสร้างกลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๒๓,๔๐๐..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน-..... บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓.๑/๑๑๒ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘ รายงานผลการดำเนินการโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (ในส่วนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ในส่วนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ☒ ๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (ตามความสมัครใจของผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม) - ส่งข้าราชการจำนวน ๑ ราย คือ นางสาวนิตา วายนต์ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๒ ระหว่างเดือน ก.พ. - ส.ค. ๒๕๖๘ (เรียนทุกวันเสาร์) หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรม สำนักงานงบประมาณ ☐ ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : ไม่มี	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง	
โครงการ/กิจกรรม : การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (ในส่วนของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ในส่วนของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ๑. เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในวันที่ ๑๑ – ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อได้รับความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ๒. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐและบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริตระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตผ่านการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีและเสริมสร้างกลไกการต่อต้านการทุจริตของกระทรวงแรงงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายภาครัฐที่มีความโปร่งใส ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไป ๓. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการต่อต้านสินบน “ไม่กล้ารับ-ไม่กล้าให้” ในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๓๐ น. โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลาง และส่วนปฏิบัติการพื้นที่และแก้ปัญหาหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่เกิดการกระทำผิด ในการนี้ สำนักงาน ป.ป.ช.	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : เห็นควรส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
หลักฐานอ้างอิง : ๑. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปป ๐๐๑๐/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๐๑๓/ว ๐๐๒๗ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐและบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริตระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. ๓. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๐๑๒/ว ๐๐๒๙ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง การประชุมเชิงปฏิบัติการต่อต้านสินบน “ไม่กล้ารับ-ไม่กล้าให้”	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน	
โครงการ/กิจกรรม : ๑. กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ครบทุกขั้นตอน (ในส่วนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ☒ ๑. ดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ร้องเรียน จะยื่นอันไหน? กลุ่มวินัยมีคำตอบ ผู้เข้าร่วม ๑๒๕ คน เมื่อวันที่ ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๗ โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรม และกลุ่มงานวินัยส่งวิทยากรบรรยายให้ความรู้และร่วมทำกิจกรรม ☒ ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผล ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน๑,๘๐๐..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดกิจกรรม	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน	
โครงการ/กิจกรรม : ๑. กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ครบทุกขั้นตอน (ในส่วนของกลุ่มงานวินัย) - การประชุมเชิงปฏิบัติการเล่าเรื่อง (Story Telling) ครั้งที่ ๑ เรื่อง อุทธรณ์ VS ร้องทุกข์ VS ร้องเรียน จะยื่นอันไหน กลุ่มงานวินัยมีคำตอบ จำนวน ๑๒๕ คน - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล www.hrm.mol.go.th , Facebook (KMMOL) จำนวน ๒๔๗ คน , LINE (KM สป.รง.) จำนวน ๔๖๗ คน	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน- บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) ครั้งที่ ๑	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	☒ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน	
โครงการ/กิจกรรม : ๒. ดำเนินการสอดแทรกวิชา เพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ☒ ๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๕ สอดแทรกวิชาการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม วิชาการสร้างศรัทธาในกฎระเบียบในการเป็นข้าราชการที่เสียสละเพื่อประชาชน และวิชาพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๑๗๑ คน ๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สอดแทรกวิชา ธรรมาภิบาลและการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคใหม่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๕๐ คน ☒ ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผล ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน๑๐,๘๐๐..... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน- บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ไม่มี	
ข้อเสนอแนะ : ไม่มี	
หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการดำเนินโครงการฯ	



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๒๒๒๒๔
วันที่ ๑๙ พ.ย. ๒๕๖๗
เวลา ๐๕:๔๖

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๘๗
ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๗๓๖ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๖๒๒ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสุวัฒน์ เอื้อเพื่อ)
พิจารณาเพื่อประกอบการให้ความเห็นชอบแผนดังกล่าว นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการเพิ่มตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ (Outcome) ของเป้าหมาย
HRMG 10) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต
และประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย และปรับแก้ไขข้อความให้ถูกต้องและเหมาะสมกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งจัดส่งแผนปฏิบัติการฯ ที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะให้ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน
(นายสุวัฒน์ เอื้อเพื่อ) พิจารณาเรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเพื่อให้เกิดการบูรณาการและขับเคลื่อนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้เผยแพร่
แผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนต่อไป


(นางสาวนิตา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ
นายบุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์
ปลัดกระทรวงแรงงาน