



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๑
เลขรับ.....๑๒๕๗
วันที่.....๒๖ ก.ย. ๒๕๖๘
เวลา.....๑๕:๕๖ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๐๓๖

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๐๓๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น โดยมีตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม จำนวน ๑ ตัวชี้วัด และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๒ หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยยกเลิกตัวชี้วัดที่ K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

๒. ขอรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน รายละเอียดตามเอกสารแนบ สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น สรุปได้ ดังนี้

๑) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหาบรรจุแต่งตั้ง

๑.๑) ตัวชี้วัด : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๔ ความสำเร็จของการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)
ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีการดำเนินการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยนำผลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ มาจัดทำแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ด้านอัตรากำลัง) ในรูปแบบแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๔๑,๐๐๐ บาท

๑.๒ ตัวชี้วัด...

๑.๒ ตัวชี้วัด : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอ และเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน : มีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอัตรากำลังว่างครบถ้วน ตามเป้าหมายการสรรหาอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๐ งบประมาณที่ใช้ ในการดำเนินการ - บาท

๒) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)

๒.๒ ตัวชี้วัด : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๓ สายงาน

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

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการทบทวน และปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ นิติการ และวิเคราะห์นโยบายและแผน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๑,๕๐๐ บาท

๒.๓ ตัวชี้วัด : K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑ สายงาน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รง.)

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ จำนวน ๑ สายงาน ในสายงานบริหาร โดยดำเนินโครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๓ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๖๐๐,๐๐๐ บาท

๓) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : เป็นตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการติดตามและประเมินผล ข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการทบทวนกรอบสังเขปประสิทธิภาพรวม สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน และกรอบการสังเขปประสิทธิภาพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔) ประเด็น...

๔) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔.๑) ตัวชี้วัด : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๒

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.

ผลการดำเนินงาน : เป็นตามค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. จากการสำรวจความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๕ 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) โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๕) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๖) โครงการห้องปฐมพยาบาล ๗) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘) โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ และ ๙) โครงการห้องละหมาด ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๕) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง.

ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕.๑) ตัวชี้วัด : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

(ตามแผนปฏิบัติการของ สป.รง.)

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล

(Individual Development Plan - IDP)

ผลการดำเนินงาน : เป็นตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการได้ในระดับ ๕ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลตามความต้องการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้วยวิธีการ เช่น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การสังเกตการณ์งาน และการฝึกอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ เป็นต้น งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๕.๒) ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการ

ความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย มีการจัดอบรมความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานสำเร็จแล้วครบทั้ง ๘ องค์ความรู้ ตามแผนจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑๔,๔๐๐ บาท

๕.๓) ตัวชี้วัด...

๕.๓) ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ร.ง.เชิงรุก

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการครบทั้ง ๕ ระดับ มีการติดตาม และประเมินผล การดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. รวมถึงรายงานผล การดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ เว็บไซต์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กลุ่มไลน์ KM สป.ร.ง., YouTube และ Facebook fan page งบประมาณที่ใช้ ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๖) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๖.๑) ตัวชี้วัด : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริตและประพฤตินิชอบ

ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๐๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต และประพฤตินิชอบ

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ จำนวน ๒๖๓ คน ภายใต้โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ ซึ่งมีการดำเนินโครงการย่อย จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการ กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) (๒) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค้ำดัชนี การรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๓) โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๖.๒) ตัวชี้วัด : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ (๑) ฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๒ (๒) อบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy (๓) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาล ภาครัฐและบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริตระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. (๔) ประชุมเชิงปฏิบัติการต่อต้านสินบน “ไม่กล้ารับ-ไม่กล้าให้” (๕) ประชุมเชิงวิชาการด้านการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครั้งที่ ๓ และ (๖) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่รัฐ

ในการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑,๘๐๐ บาท

๖.๓) ตัวชี้วัด : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด จำนวน ๑,๐๖๖ คน โดยการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับบรรณานิติศาสตร์ วินัย และการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดในโครงการ/กิจกรรม ได้แก่ (๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๕ จำนวน ๑๗๑ คน และรุ่นที่ ๓๖ จำนวน ๒๑๘ คน (๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๓ (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการเล่าเรื่อง (Story Telling) ครั้งที่ ๑ เรื่อง อุทธรณ์ VS ร้องทุกข์ VS ร้องเรียน และการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ LINE (KM สป.ร.ง.) งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑๘,๙๐๐ บาท

๖.๒) ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

ผลการดำเนินงาน : มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน (ผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - เดือนกันยายน ๒๕๖๘) ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

๖.๓) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในภาพรวม

๑) ปัญหาอุปสรรค พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีปัญหาอุปสรรค ได้แก่

(๑) การวิเคราะห์อัตรากำลังมีความความยุ่งยากซับซ้อนในกระบวนการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบัน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งหมด เพื่อสร้างความเข้าใจเป้าหมายการวิเคราะห์อัตรากำลังในครั้งนี้ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และความร่วมมือในการดำเนินงานในบรรลุผลสำเร็จ

(๒) การดำเนินการและติดตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในกรณีมีการโยกย้ายหน่วยงาน ทำให้แนวทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปจากที่ตั้งเป้าหมายไว้

(๓) มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณถัดไป ดังนี้

(๑) หน่วยงาน...

(๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรัก
ความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

(๒) เห็นควรส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต
และประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น

(๓) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้วเพื่อให้เกิดการบูรณาการและขับเคลื่อนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบรายงาน
ผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อเผยแพร่รายงานผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน
และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวศิริลักษณ์ ประศาสตร์อินทาระ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

(นายสมาสก์ ปัทมะสุนธ์)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาราชการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๘

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(รอบ ๑๒ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑. ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

ลำดับที่	ประเภท	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง
๑	ข้าราชการ	๖๗๕	๖๔๘	๒๗
๒	ลูกจ้างประจำ	๙๕	๙๕	-
๓	พนักงานราชการ	๒๓๑	๑๗๕	๕๖
๔	ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	๔๔	๔๒	๒
รวมทั้งสิ้น		๑,๐๔๕	๙๖๐	๘๕

๒. ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการ

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (ราย)
๑. การเข้ารับราชการ		
๑.๑	บรรจุใหม่	๔
๑.๒	รับโอน	๓๔
๑.๓	บรรจุกลับ	-
๒. การสูญเสียข้าราชการ		
๒.๑	ลาออก	๑๔
๒.๒	ให้ออก	-
๒.๓	ให้ออน	๑๔
๒.๔	เกษียณอายุราชการ	๑๙
๓. การแต่งตั้งข้าราชการ		
๓.๑	การย้าย	๔๖
๓.๒	การเลื่อน	๒๑

๓. การฝึกอบรม/พัฒนา

สรุปผลการดำเนินงาน	จำนวน โครงการ	งบประมาณ ที่ใช้ไป	จำนวนชั่วโมง การฝึกอบรม	จำนวนผู้เข้า อบรม/สัมมนา
1. ใช้งบประมาณและฝึกอบรม	๑๒	๓,๑๘๔,๘๐๐	๕๘๐	๖๘๓
2. โครงการที่ใช้เงิน (นอก) งบประมาณและ ฝึกอบรม/หรือใช้งบประมาณประเภทอื่น	๑๐	๒,๑๙๔,๙๐๐	๒๕๒	๑,๐๑๓
รวม	๒๒	๕,๓๗๙,๗๐๐	๘๓๒	๑,๖๙๖

หมายเหตุ ข้าราชการ ๑ ท่านสามารถเข้าอบรมได้มากกว่า ๑ โครงการ

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

<p align="center">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖ ของจำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p> <p>จำนวนโครงการ/กิจกรรม : ๑๓ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)</p>	
<p>ผลการดำเนินการ :</p> <p>มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๑๔ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘) ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> $\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{13}{13} \times 100 = 100$ <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม : จำนวนทั้งสิ้น ๔,๙๕๑,๘๐๐ บาท</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๖๗๗,๖๐๐ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ รวมทั้งสิ้น ๔,๒๗๔,๒๐๐ บาท</p>	
<p>ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๘ มีปัญหาอุปสรรค ดังนี้</p> <p>๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังมีความความยุ่งยากซับซ้อนในกระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบัน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งหมด เพื่อสร้างความเข้าใจเป้าหมายการวิเคราะห์อัตรากำลังในครั้งนี้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และความร่วมมือในการดำเนินงานในบรรลุผลสำเร็จ</p> <p>๒. การดำเนินการและติดตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในกรณีมีการโยกย้ายหน่วยงาน ทำให้แนวทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปจากที่ตั้งเป้าหมายไว้</p> <p>๓. มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน จะต้องมีการบูรณาการการดำเนินการกับหน่วยงานอื่น จึงอาจมีความล่าช้า</p>	
<p>ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :</p> <p>๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. เห็นควรส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อในเกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น</p> <p>๓. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ</p>	

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์</p>	
<p>ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๔ ความสำเร็จของการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)</p>	
<p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๔ ความสำเร็จของการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) จัดทำแผนการดำเนินงาน และวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ๒. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ตลอดจนสายงานหลักประเภททั่วไป ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ๔. เสนอแนวทางการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวนเพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์ <p>ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยนำผลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ มาจัดทำแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ด้านอัตรากำลัง) ในรูปแบบแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ เพื่อรองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งแผนการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวฯ ได้ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เรียบร้อยแล้ว และได้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ และกรมบัญชีกลางทราบ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน.....๕๑,๐๐๐.....บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : การวิเคราะห์อัตรากำลังมีความความยุ่งยากซับซ้อนในกระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบัน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งหมด เพื่อสร้างความเข้าใจเป้าหมายการวิเคราะห์อัตรากำลังในครั้งนี้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และความร่วมมือในการดำเนินงานในบรรลุผลสำเร็จ</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : ๑. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๔/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนกำลัง) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างเมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๘๖๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗</p> <p>๓. แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ จำนวน ๘๑ ตำแหน่ง</p>	

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K2) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตราว่างประจำปี</p>	
<p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕ ของเป้าหมายการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่ตั้งไว้ในปีงบประมาณ</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพ</p>	
<p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : มีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่ตั้งไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง จากเป้าหมาย ๒๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๐ ดังนี้</p> $\frac{\text{จำนวนอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ} \times 100}{\text{จำนวนกรอบอัตราว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมดตามเป้าหมายในปีงบประมาณ}} = \frac{21 \times 100}{27} = 96.30$ <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>1. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p> <p>2. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : -</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ :: K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๓ สายงาน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ นิติการ และวิเคราะห์นโยบายและแผน เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑,๕๐๐ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๙๒๗ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑ สายงาน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๓ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสร้างความก้าวหน้า จำนวน ๑ สายงาน ในสายงานบริหาร โดยดำเนินโครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รง.) รุ่นที่ ๓ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชุมคณะกรรมการฯ ขอความเห็นชอบ (ร่าง) หลักสูตร นบส.รง. รุ่นที่ ๓ ๒. ขอรับรองหลักสูตรจาก สำนักงาน ก.พ. ๓. สำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตร นบส.รง. รุ่นที่ ๓ ๔. ขออนุมัติโครงการ ๕. ประกาศรับสมัคร ๖. ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ ขอความเห็นชอบรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๗. จัดฝึกอบรม นบส.รง. รุ่นที่ ๓ ๘. สรุปและประเมินผลส่งสำนักงาน ก.พ. <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๖๐๐,๐๐๐ บาท (งบประมาณที่ได้รับจัดสรร) ๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท (เรียกเก็บในลักษณะค่าลงทะเบียน) 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : หนังสือรับรองหลักสูตรจากสำนักงาน ก.พ.</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</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</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการทบทวนกรอบสังขมประสพการณ์ภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรอบการสังขมประสพการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : -</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๒</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : การดำเนินโครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง. โดยผลการสำรวจความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๕ ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : หนังสือ รง ๐๒๐๔.๓/๓๙ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ แจงผลการตอบแบบสำรวจปัจจัยความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</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 : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ 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"> ๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - แพทย์และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มาให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ครั้ง (วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘) และตรวจติดตาม จำนวน ๒ ครั้ง (วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘) ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมีบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการบำนาญมารับตรวจ ๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - ทุกวันอังคารและวันศุกร์ของทุกเดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๙๕ ครั้ง) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความสะดวกในการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค ในราคาประหยัด ๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาใช้บริการลานกีฬาอเนกประสงค์เป็นประจำทุกวัน เฉลี่ยวันละ ๑๐ - ๑๕ คน ๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - มีบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาขอใช้บริการโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารอิสลาม เฉลี่ยเดือนละ ๑ - ๓ คน ๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน - เปิดให้บริการดูแลบุตร-หลานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตร-หลาน ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียนและช่วงเวลาปิดภาคเรียน โดยเปิดให้บริการทุกวันทำการ ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล - จัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ โดยมีผู้มาใช้บริการห้องพยาบาล จำนวน ๒๕ ราย และผู้ขอเบิกยาสามัญประจำบ้าน จำนวน ๑๓๑ ราย ๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้มาใช้บริการเฉลี่ยวันละ ๑๐-๑๕ คน ซึ่งมียอดผู้ใช้บริการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑,๖๕๗ คน ๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ - เพื่อให้บริการรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ (ปัจจุบันที่ปรึกษารัฐมนตรีมาขอใช้ห้องเป็นที่ทำงาน) ๙. โครงการห้องละหมาด - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน สำหรับที่ผู้นับถือศาสนาอิสลามเพื่อมาทำพิธีละหมาด โดยมีผู้มาใช้บริการ วันละ ๒ - ๓ คน <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ๘๘๐,๐๐๐ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.) ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ด้วยวิธีการ เช่น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การสังเกตการณ์งาน และการฝึกอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ เป็นต้น โดยมีกระบวนการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : การดำเนินการและติดตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในกรณีมีการโยกย้ายหน่วยงาน ทำให้แนวทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปจากที่ตั้งเป้าหมายไว้</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP)</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รจ. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม สร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๘ องค์ความรู้ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้</p> <p style="text-align: center;">สูตรการคำนวณ : $\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ } ๘ \text{ ครั้ง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผน } ๘ \text{ ครั้ง}}$</p> <p>ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ร้องเรียน จะยื่นอันไหน? กลุ่มวินัยมีคำตอบ ผู้เข้าร่วม ๑๒๕ คน</p> <p>ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๙ ม.ค. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง เริ่มต้นออม (เงิน) เตรียมพร้อมลงทุน วางแผนดีมีแต่ได้ ผู้เข้าร่วม ๑๐๒ คน</p> <p>ครั้งที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม เรื่อง การนำเสนองานด้วย Canva และ เรื่อง การแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำนาญทดแทน และเงินช่วยเหลือ ผู้เข้าร่วม ๗๐ คน</p> <p>ครั้งที่ ๔ ระหว่าง ๑๐ - ๒๔ มี.ค. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รจ. เรื่อง ๒๕ สูตร Excel ฉบับง่าย , เรื่อง The Battle for Truth “สงครามข้อมูล” และ เรื่อง ทำไมเงินในบัญชี กบข. เปลี่ยนทุกวัน ผู้เข้าร่วม ๓๔๒ คน</p> <p>ครั้งที่ ๕ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รจ.ระหว่าง ๗ - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๘ เรื่อง แจ้งเตือนภัยพิบัติ Cell Broadcast , ขวนเรียนคอร์สออนไลน์ “รู้ทันแผ่นดินไหว ภัยใกล้ตัว” บนแพลตฟอร์ม CHULA MOOC , APAC Cybersecurity Fund เปิดรับสมัครผู้เข้าอบรม "หลักสูตรออนไลน์ความปลอดภัยทางไซเบอร์" , พัฒนาตนเองผ่าน MOOC (Massive Open Online Courseware) ผู้เข้าร่วม ๓๖๗ คน</p> <p>ครั้งที่ ๖ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รจ. วันที่ ๙ มิ.ย. ๒๕๖๘ เรื่อง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบการเรียนออนไลน์ ผู้เข้าร่วม ๓๓๘ คน</p> <p>ครั้งที่ ๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รจ. วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๘ เรื่อง ธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ ผู้เข้าร่วม ๒๐๑ คน</p> <p>ครั้งที่ ๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รจ. วันที่ ๒๙ ก.ค. ๒๕๖๘ เรื่อง ประชาสัมพันธ์ พ.ร.บ. อับการเงินไทยมีความพร้อมจะเดินหน้าไปสู่การเป็นศูนย์กลางการเงินมากขึ้น แค้ไหน ผู้เข้าร่วม ๒๓๖ คน</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :	
๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๔,๕๐๐ บาท	
๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
ข้อเสนอแนะ : -	
หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดประชุม	

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง.เชิงรุก</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ในระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ผ่านช่องทางสื่อสารของ สป.รง. <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔,๘๑๙ ครั้ง ๒.๒ Line กลุ่ม KM สป.รง. จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔๖๘ ครั้ง ๒.๓ YouTube จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๗๙ ครั้ง ๒.๔ Facebookfanpage จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๒๔๗ ครั้ง ๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท 	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน :-</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ :-</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : ข้อมูลบน Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล , Line กลุ่ม KM สป.รง. , Youtube , Facebookfanpage , แบบประเมินผลการดำเนินงานผ่าน Google forms , รายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</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 : ดำเนินงาน ๓ โครงการ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ ๒๖๓ คน ดังนี้</p> <p>๑. โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๐๕ คน</p> <p>๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการจัดอบรม เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะ พาลาสโซ่ กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๖๘ คน</p> <p>๓. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้าน การทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมบ้านไทย บูทีค กรุงเทพฯ และ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๙๐ คน</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ (งบรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน) จำนวน ๕๙๔,๒๐๐ บาท</p> <p>๒.๑ โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) จำนวน ๒๓,๔๐๐ บาท ๒.๒ โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔๑,๓๐๐ บาท ๒.๓ โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้าน การทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๒๙,๕๐๐ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : ๑. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓.๑/๑๑๒ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘ รายงานผลการดำเนินการโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	

<p>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>๒. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓.๑/๑๑๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘ รายงานผลการดำเนินการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน</p> <p>เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๓. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓.๒/๓๘๓ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘ รายงานผลการดำเนินการโครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้าน การทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (ในส่วนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๖ ครั้ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (ตามความสมัครใจของผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม) โดยส่งข้าราชการจำนวน ๑ ราย คือ นางสาวนิตา วายนต์ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๒ ระหว่างเดือน ก.พ. - ส.ค. ๒๕๖๘ (เรียนทุกวันเสาร์) หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรม สำนักงบประมาณ ๒. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ดำเนินการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑ เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อได้รับความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ๒.๒ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐและบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริตระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ โรงแรม แกรนด์ริชมอนด์ นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตผ่านการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีและเสริมสร้างกลไกการต่อต้านการทุจริตของกระทรวงแรงงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายภาครัฐที่มีความโปร่งใส ปลอดภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไป ๒.๓ เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการต่อต้านสินบน “ไม่กล้ารับ-ไม่กล้าให้” เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลาง และส่วนปฏิบัติการพื้นที่และแก้ไขปัญหาพร้อมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่พบการกระทำความผิด ในครั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. 	

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>๒.๔ ประชุมเชิงวิชาการด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรต่อต้านการทุจริตภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>๒.๕ เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่รัฐในการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อวันที่ ๑๐ - ๑๒ กันยายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรม The Cavalli Casa Resort จ.พระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอน ในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต และเข้าใจกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามให้หน่วยงาน ในสังกัดหรือในกำกับ ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง และรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงไปยังสำนักงาน ป.ป.ท.</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑,๘๐๐ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : เห็นควรส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง :</p> <p>๑. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๔/๖๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ อนุมัติให้ข้าราชการเข้าร่วมอบรมโครงการหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๒</p> <p>๒. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ ปป ๐๐๑๐/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๓. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๐๑๓/ว ๐๐๒๗ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐและบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริต ระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงาน ป.ป.ช.</p> <p>๔. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๐๑๒/ว ๐๐๒๙ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง การประชุมเชิงปฏิบัติการต่อต้านสินบน “ไม่กล้ารับ-ไม่กล้าให้”</p> <p>๕. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ด่วนที่สุด ที่ ปช ๐๐๓๖/ว ๐๐๘๕ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการประชุมเชิงวิชาการด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครั้งที่ ๓</p> <p>๖. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ ปป ๐๐๐๑/ว ๑๑๒ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่รัฐในการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ</p>	

<p style="text-align: center;">รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด</p> <p>ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด จำนวน ๑,๐๖๖ คน ดังนี้</p> <p style="padding-left: 40px;">๑. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนด เพื่อเข้ารับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ได้แก่</p> <p style="padding-left: 80px;">๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๕ จำนวน ๑๗๑ คน และรุ่นที่ ๓๖ จำนวน ๒๑๘ คน ดำเนินการสอดแทรกวิชาการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม วิชาการสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการที่เสียสละเพื่อประชาชน และวิชาพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙</p> <p style="padding-left: 80px;">๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สอดแทรกวิชา ธรรมาภิบาลและการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคใหม่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๕๐ คน</p> <p style="padding-left: 80px;">๑.๓ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๓ สอดแทรกวิชา การใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารงานในฐานะผู้นำองค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓๕ คน</p> <p style="padding-left: 40px;">๒. กลุ่มงานวินัย ดำเนินการ ได้แก่</p> <p style="padding-left: 80px;">๒.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเล่าเรื่อง (Story Telling) ครั้งที่ ๑ เรื่อง อุทธรณ์ VS ร้องทุกข์ VS ร้องเรียน จะยื่นอันไหน กลุ่มงานวินัยมีคำตอบ จำนวน ๑๒๕ คน</p> <p style="padding-left: 80px;">๒.๒ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล www.hrm.mol.go.th , Facebook (KMMOL) จำนวน ๒๔๔ คน และ LINE (KM สป.ร.) จำนวน ๔๖๗ คน</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p style="padding-left: 40px;">๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๘,๙๐๐ บาท</p> <p style="padding-left: 40px;">๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดกิจกรรม</p>	