ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๓๙๕๐๖
วันที่ ๒๒ เม.ย. ๒๕๖๙
เวลา ๑๔:๔๔

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๘๗

ที่ รง ๐๒๐๔/๓๐๖๗ **วันที่** ๒๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๒๖๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งสอดรับกับแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น โดยมีตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม จำนวน ๑ ตัวชี้วัด และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) จำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๒ หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๒๕๘๔ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยยกเลิกตัวชี้วัดที่ K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

๒. ข้อรายงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน รายละเอียดตามเอกสารแนบ สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น สรุปได้ ดังนี้

๑) <u>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑</u> การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหาบรรจุแต่งตั้ง

๑.๑) ตัวชี้วัด : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานตามแผนมาปรับปรุงแก้ไขแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) อย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินงานวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อประกอบจัดทำแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัดต่อไป งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๑.๒) ตัวชี้วัด : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

โครงการ...

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งให้ครบตามแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ – บาท

๒) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๔ สายงาน

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

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการการจัดทำ (ร่าง) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปี ๒๕๖๙ ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทบทวน ปรับปรุง และแก้ไขเพิ่มเติมต่อไป งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑ สายงาน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ของกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดำเนินโครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ของกระทรวงแรงงาน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ๗๐๐,๐๐๐ บาท

๓) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

ตัวชี้วัด : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ – บาท

๔) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔.๑) ตัวชี้วัด : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๘

โครงการ/กิจกรรม : โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.

ผลการ...

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ - บาท

๔.๒) ตัวชี้วัด : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓) โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ ๔) โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๕) โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๖) โครงการห้องปฐมพยาบาล ๗) โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๘) โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ และ ๙) โครงการห้องละหมาด ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๕) <u>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕</u> การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

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

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

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

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๕.๒) ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์ความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แล้ว จำนวน ๔ ครั้ง จาก ๘ ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ ๕๐ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑๔,๔๐๐ บาท

๕.๓) ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

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

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการครบทั้ง ๕ ระดับ มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน ๔ ช่องทางและมีจำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่

เว็บไซต์กองบริหาร...

เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กลุ่มไลน์, YouTube และ Facebook fan page งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน – บาท

๖) ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๖.๑) ตัวชี้วัด : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๐๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผลการดำเนินงาน ดำเนินการแล้ว จำนวนทั้งสิ้น ๒ โครงการ จาก ๓ โครงการ และมีผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๕๘ คน ได้แก่ (๑) โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) และ (๒) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๖๔,๔๐๐ บาท

๖.๒) ตัวชี้วัด : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๕ ครั้ง งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน - บาท

๖.๓) ตัวชี้วัด : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิด จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง ข้าราชการรู้ไว้ความผิดวินัยใกล้ตัว ผู้เข้าร่วม ๑๒๑ คน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน ๑,๘๐๐ บาท

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

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

ผลการดำเนินงาน : มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ผลการดำเนินระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๙) ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม จาก ๑๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม จำนวน ๗๗๘,๘๐๐ บาท

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค...

๒.๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในภาพรวม

๑) ปัญหาอุปสรรค พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีปัญหาอุปสรรค ได้แก่

(๑) โครงการ/กิจกรรม มีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการกระบวนการทำงาน เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง มีความยุ่งยากในการกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมิน รวมทั้งการวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละหน่วยงานที่มีระยะเวลาแตกต่างกัน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความยุ่งยากในกระบวนการสรรหา ที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก เนื่องจากมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเรื่องของการขอใช้บัญชีจากหน่วยงานอื่นเพื่อมาบรรจุแต่งตั้ง หรือการขอรับโอนจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น

(๒) การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพใช้ระยะเวลาในการทบทวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปี ๒๕๖๘ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานใหม่ ส่งผลให้กระบวนการจัดทำแผนฯ ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้น เนื่องจะต้องมีการทบทวนทุกสายงาน และต้องผ่านความเห็นจากทุกกลุ่มงาน

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวม ดังนี้

(๑) ความยุ่งยาก ซับซ้อนในกระบวนการทำงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ค่อนข้างนาน ควรดำเนินการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เช่น ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ควรมีการนำข้อมูลภาระงานมาปรับปรุงก่อน (Data Cleansing) และแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ก่อนดำเนินการจัดทำแผนควรจัดส่งร่างให้ทุกกลุ่มงานทำการตรวจสอบและแก้ไขเบื้องต้น ก่อนนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยในการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้

(๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก เห็นควรส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้วเพื่อให้เกิดการบูรณาการและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบ ๖ เดือน เพื่อเผยแพร่รายงานผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวศิริลักษณ์ ประศาสตร์อินทาระ)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

พันตำรวจโท
(วรรณพงษ์ คชรักษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓ เม.ย. ๒๕๖๙

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ **รอบ ๖ เดือน** ☐ **รอบ ๑๒ เดือน**

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม : ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖ ของจำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๙

จำนวนโครงการ/กิจกรรม : ๑๓ โครงการ/กิจกรรม

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

ผลการดำเนินการ :

มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน จำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙) ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผน จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐ = \frac{๖}{๑๓} \times ๑๐๐$$

$$= ๑๐๐$$

ทั้งนี้ การดำเนินงานทั้งหมด อยู่ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งการรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน เป็นเพียงการรายงานความคืบหน้าของแต่ละโครงการ ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องได้ผลการดำเนินงานให้ถึง ร้อยละ ๕๐

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๗๗๘,๘๐๐ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ รวมทั้งสิ้น ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค : พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๙ มีปัญหาอุปสรรค ดังนี้

๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังมีความความยุ่งยากซับซ้อนในกระบวนการวิเคราะห์ การประเมินและวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละจังหวัดมีระยะเวลาที่แตกต่างกัน

๒. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีระยะเวลาในการดำเนินงานมาก เนื่องจากต้องได้รับการเห็นชอบจากต้นทาง และปลายทางที่จะรับโอนข้าราชการ รวมถึงขอใช้บัญชีจากหน่วยงานภายนอก

๓. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) มีกระบวนการต้องใช้ระยะเวลา เนื่องจากต้องมีการทบทวน และต้องใช้ดุยพินิจร่วมกันหลายหน่วยงาน เพื่อความถูกต้อง และครบถ้วน

๔. การติดตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในกรณีมีการโยกย้ายหน่วยงาน เนื่องจากภารกิจ และหน้าที่ของบุคคลมีการปรับเปลี่ยนจากแผนเดิมที่วางไว้

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :

๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังจะต้องนำข้อมูลภาระงานมาปรับปรุง (Data Cleansing) ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

๒. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญร่วมระดมสมอง เพื่อให้ได้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และนำไปประยุกต์ใช้กับบุคคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จริง

๓. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก เห็นควรส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	
ตัวชี้วัดที่ : K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ **ค่าเป้าหมาย** : ระดับ ๕ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานตามแผนมาปรับปรุงแก้ไขแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) อย่างต่อเนื่อง	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมทบทวนแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการร่วมกับสำนักงานแรงงานจังหวัดประเมินผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ภาระงานหลังการเกลี่ยตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัดต่อไป	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท	
ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : การประเมินและวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละจังหวัดมีระยะเวลาที่แตกต่างกัน	
ข้อเสนอแนะ : ดำเนินการสุ่มตัวอย่างจังหวัดที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูล หาค่ากลางของระยะเวลา และปรับปรุงข้อมูล (Data Cleansing) ก่อนการวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อจัดทำแผนต่อไป	
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว๓๙๐ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพิ่มเติม	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ตัวชี้วัดที่ : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๖

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งให้ครบตามแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

$$\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนกรอบอัตรากำลังว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} = \frac{\text{NA} \times ๑๐๐}{๓๔}$$

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

มีการใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานมากเนื่องจากต้องได้รับการเห็นชอบจาก ต้นทาง และปลายทางที่จะรับโอนข้าราชการ รวมถึงการขอใช้บัญชีจากหน่วยงานภายนอก

ข้อเสนอแนะ :

หลักฐานอ้างอิง :

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan).

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๔ สายงาน

โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมทบทวนแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการ สรุปได้ ดังนี้

๑. ทบทวนคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ทบทวนแผนฯ เดิม หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัด และสมรรถนะของแต่ละสายงาน จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการแรงงาน, สายงานบรรณารักษ์, สายงานปฏิบัติงานธุรการ และปฏิบัติงานพัสดุ

๒. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายหลักระดับผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดังนี้

- สายงานวิชาการแรงงาน คัดเลือกเฉพาะกองที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด ได้แก่ ผอ.กองเศรษฐกิจการแรงงาน ผอ.สำนักตรวจและประเมินผล และแรงงานจังหวัด
- สายงานบรรณารักษ์ คือ ผอ. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สายงานปฏิบัติงานธุรการ และปฏิบัติงานพัสดุ คือ ผอ. กองบริหารการคลัง

๓. การจัดทำ (ร่าง) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปี ๒๕๖๙ ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทบทวน ปรับปรุง และแก้ไขเพิ่มเติมต่อไป

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

กระบวนการต้องใช้ระยะเวลา เนื่องจากต้องมีการทบทวน และต้องใช้ดุยพินิจร่วมกันหลายหน่วยงาน เพื่อความถูกต้อง และครบถ้วน ของแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)

ข้อเสนอแนะ :

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญ ร่วมระดมสมอง เพื่อให้ได้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และนำไปประยุกต์ใช้กับบุคคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จริง

หลักฐานอ้างอิง :

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan).	
ตัวชี้วัดที่ : K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) **ค่าเป้าหมาย :** จำนวน ๑ สายงาน	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ของกระทรวงแรงงาน **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้ ๑. วิเคราะห์และออกแบบหลักสูตร ๒. จัดทำโครงการ/กำหนดการ/ประมาณการค่าใช้จ่าย เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ ๓. ก่อนดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา (ติดต่อประสานงานไปยังสถานที่จัดงาน/วิทยากร, ขออนุมัติดำเนินการต่าง ๆ เช่น จัดซื้อจัดจ้างในโครงการ , ผลิตเอกสาร ฯลฯ) ๔. ดำเนินการจัดฝึกอบรม/สัมมนา (กำกับดูแลงานให้เสร็จสิ้นด้วยความเรียบร้อย) ๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ขออนุมัติเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เสนอผู้บริหาร	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๗๐๐,๐๐๐ บาท (งบประมาณที่ได้รับจัดสรร) ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท	
ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ธันวาคม ๒๕๖๘	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	
ข้อเสนอแนะ :	
หลักฐานอ้างอิง : บันทึกรายงานผลการฝึกอบรมที่ปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ 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 : อยู่ระหว่างดำเนินการ สรุปได้ ดังนี้

๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวางแผนกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒. จัดประชุมเพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓. อยู่ระหว่างดำเนินการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะ :

หลักฐานอ้างอิง :

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๑๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	
ตัวชี้วัดที่ : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร **ค่าเป้าหมาย :** ร้อยละ ๘๔	
โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรใน สป. รง.	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท	
ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	
ข้อเสนอแนะ :	
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔/ว๒๕๔๘ และ ว๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๙	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี

แพทย์และเจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มาให้บริการตรวจสุขภาพให้แก่บุคลากรในสังกัด สป.รง. จำนวน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๙ ณ ห้องรับรอง (ชั้น ๕) สป.

๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)

จัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ทุกวันอังคารและวันศุกร์ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙) จำนวน ๔๙ ครั้ง เพื่อช่วยลดภาระค่าครองชีพให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้ซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคคุณภาพดีในราคาประหยัด

๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์

จัดลานกีฬาเอนกประสงค์บริเวณลานจอดรถ (หลังอาคาร ๑๕ ชั้น) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ออกกำลังกาย/ทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน และเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน โดยมีผู้ให้ความสนใจเข้าใช้บริการลานกีฬาดังกล่าวเป็นประจำทุกวัน ประมาณ ๑๐ - ๑๒ คน/วัน

๔. โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยและเงินกู้อเนกประสงค์

จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับธนาคาร และสถานบันการเงิน ได้แก่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงิน เพื่อเพิ่มสภาพคล่องในการดำรงชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ในอัตราดอกเบี้ยพิเศษและระยะเวลาผ่อนชำระที่เหมาะสม และสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในสังกัด สป. ในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ติดต่อเพื่อขอใช้บริการดังกล่าว จำนวน ๒๗ ราย

๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

เปิดให้บริการดูแลบุตร-หลานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการตามวัย และแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียนและปิดภาคเรียน ปัจจุบันมีผู้สนใจส่งบุตร-หลานเข้าใช้บริการ ในช่วงเวลาเลิกเรียน จำนวน ๑๐ – ๑๒ คน และในช่วงเวลาปิดภาคเรียน จำนวน ๓๐ คน

๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล และตู้ยาสามัญประจำบ้าน

จัดสถานที่ และยาสามัญประจำบ้าน สำหรับให้บริการปฐมพยาบาลในเบื้องต้นแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนที่มาติดต่อราชการ มีผู้มาติดต่อเพื่อขอใช้บริการห้องพยาบาล จำนวน ๒๐ ราย และขอเบิกยาสามัญประจำบ้าน จำนวน ๔๒ ราย

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ห้องฟิตเนต)

จัดสถานที่และเครื่องออกกำลังกายเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง ลดความเสี่ยงต่อโรคภัยที่ไม่พึงประสงค์ และเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน มีผู้สนใจเข้าใช้บริการ จำนวน ๙๒๓ ราย

๘. โครงการห้องละหมาด

จัดสถานที่ให้บริการอำนวยความสะดวกด้านศาสนกิจให้แก่บุคลากรและประชาชนที่เป็นมุสลิม เพื่อให้สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักศาสนาอิสลาม มีผู้เข้าใช้บริการ จำนวนวันละ ๕ – ๖ ราย

๙. กิจกรรมแจกเสื้อโปโลสีดำตราสัญลักษณ์กระทรวงแรงงาน

จัดทำเสื้อโปโลสีดำตราสัญลักษณ์กระทรวงแรงงานเพื่อแจกให้แก่บุคลากรในสังกัด สป.รง. และ สร. สำหรับใส่ปฏิบัติงาน และเพื่อไว้ทุกข์ถวายสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี พันปีหลวง จำนวน ๑,๙๓๓ ราย

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะ :

หลักฐานอ้างอิง :

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	
ตัวชี้วัดที่ : K๙ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.) **ค่าเป้าหมาย :** ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** : กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ถึงระดับ ๔ ดังนี้ ๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคลากร (IDP) ๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการดำเนินงานใน ระดับ ที่ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท	
ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : การติดตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในกรณีมีการโยกย้ายหน่วยงาน เนื่องจากภารกิจ และหน้าที่ของบุคคลมีการปรับเปลี่ยนจากแผนเดิมที่วางไว้	
ข้อเสนอแนะ :	
หลักฐานอ้างอิง : แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แล้วจำนวน ๔ ครั้ง จาก ๘ ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ ๕๐

สูตรการคำนวณ : จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ๔ ครั้ง X ๑๐๐
จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ๘ ครั้ง

โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งเวียนทุกหน่วยงานให้ส่งประเด็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. จัดประชุมเพื่อคัดเลือกองค์ความรู้

๓. จัดทำแผนองค์ความรู้เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

๔. ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามแผนฯ และจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ

๔.๑ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง ข้าราชการรู้ไว้ความผิดวินัยใกล้ตัว ผู้เข้าร่วม ๑๒๑ คน

๔.๒ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ ม.ค. ๒๕๖๙ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง การบริการจัดการแรงงานอิสระ ๔.๐ ภายใต้ พ.ร.บ. ใหม่ สู่การคุ้มครองที่ยืดหยุนและหยั่งยืนผู้เข้าร่วม ๑๘๘ คน

๔.๓ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มี.ค. ๒๕๖๙ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom และ Onsite เรื่อง การสื่อสารกับการบริหารจัดการองค์กร ผู้เข้าร่วม ๓๐๘ คน

๔.๔ ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในงานด้านต่าง ๆ (การเขียน prompt) ผู้เข้าร่วม ๑๖๕ คน

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน . ๑๔,๔๐๐ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะ :

หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดประชุม

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : K11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม :

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ครบทั้ง ๕ ระดับ ดังนี้

๑. แต่งตั้งหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ตามภารกิจของหน่วยงาน ได้แก่

๑.๑ การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

๑.๒ การสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ของ สป.รง. ได้แก่ การย้ายต่างสายงาน การเขียนขอเกื้อกูล การเขียนข้อเสนอแนวคิด เพื่อเลื่อนระดับ โดยกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑.๓ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้และกิจกรรมด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในสังกัด สป.รง. โดยกลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

๑.๔ การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชิงรุก โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๕ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย โดยกลุ่มงานวินัย

๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๒.๑ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ดำเนินการสร้างการรับรู้ โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (www.hrm.mol.go.th) จำนวน ๑ ครั้ง คือ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒.๒ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการสร้างการรับรู้ โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบอินทราเน็ต ระบบสารบรรณ และกลุ่มไลน์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๑) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง การแนวทางการตั้งชื่อผลงานและข้อเสนอแนวคิด และ การประกาศรายชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิด เพื่อสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๒) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับการประเมิน บุคคลเพื่อคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ และจัดทำสื่อสรุปเป็นสไลด์และอินโฟกราฟฟิก เพื่อสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขั้นตอน ดำเนินการส่งเอกสารสมัครฯ

๓) ประกาศคณะกรรมการฯ เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๒๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

และจัดทำสื่อสรุป เป็นสไลด์และอินโฟกราฟฟิก เพื่อสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนดำเนินการส่งเอกสารสมัครฯ

๒.๓ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบอินทราเน็ตอย่างสม่ำเสมอ ผ่าน ๔ ช่องทาง ได้แก่ เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบอินทราเนต กลุ่มไลน์ของ สป.รง. และกลุ่มไลน์ประสานงานสวัสดิการ

๒.๔ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสร้างการรับรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทาง ดังนี้

๑) Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔,๘๑๙ ครั้ง

๒) Line กลุ่ม KM สป.รง. จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔๗๔ ครั้ง

๓) YouTube จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๘๐ ครั้ง

๔) Facebookfanpage จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๒๓๖ ครั้ง

๒.๕ กลุ่มงานวินัย ดำเนินการสร้างการรับรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายผ่านเว็บไซต์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (www.hrm.mol.go.th)

๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.

๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะ :

หลักฐานอ้างอิง :

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน

โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการแล้ว จำนวนทั้งสิ้น ๒ โครงการ จาก ๓ โครงการ และมีผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๕๘ คน ดังนี้

๑. โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

- ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๙๐ คน

๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ โรงแรมปริ๊นส์ตั้น พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๖๘ คน

๓. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- มีแผนการดำเนินการในช่วงเมษายน - กันยายน ๒๕๖๙

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๖๔,๔๐๐ บาท

๑.๑ โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) จำนวน ๒๓,๔๐๐ บาท

๑.๒ โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔๑,๐๐๐ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ (งบรายจ่ายอื่นของหน่วยงาน) จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะ :

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
หลักฐานอ้างอิง : หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รายงานผลการดำเนินการโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และรายงานผลการดำเนินการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม : การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผลการดำเนินงาน : ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม กับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๕ ครั้ง

๑. เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและภาคเอกชนในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ภายใต้โครงการขับเคลื่อนระบบเฝ้าระวังเชิงรุกในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องสุวิทย์ ศักดานนท์ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น แบงคอก แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

๒. เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรม และผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ระหว่างวันที่ ๒๗ – ๒๘ มกราคม ๒๕๖๙ ณ ห้อง Peridot Room ชั้น ๓ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ สไตลิช คอนเวนชั่น จังหวัดนนทบุรี

๓. เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ และรับฟังความคิดเห็นการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ระบบศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลด้านคุณธรรม (Moral Data Center : MDC) เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมอัศวิน แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ

๔. เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาประสิทธิภาพการประเมิน ITA ของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ โรงแรมเซ็นทารา ไลฟ์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ หลักสี่ กรุงเทพมหานคร

๕. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงกรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :

๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

ข้อเสนอแนะ : เห็นควรส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ ปป ๐๐๐๑/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและภาคเอกชนในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ภายใต้โครงการขับเคลื่อนระบบเฝ้าระวังเชิงรุกในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๙.๒/๓๖๔ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรม และผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรม

๓. หนังสือศูนย์คุณธรรม ที่ วธ ๑๐๐๒/๓๐๐๖ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ และรับฟังความคิดเห็นการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ระบบศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลด้านคุณธรรม (Moral Data Center : MDC)

๔. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ท. ด่วนที่สุด ที่ ปป ๐๐๐๑/ว ๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และปฏิทินการประเมิน ITA และขอเชิญเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาประสิทธิภาพการประเมิน ITA ของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๕. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๐๑๑/ว ๐๐๑๙ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์มอบหมายให้ผู้แทนหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงกรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	☑ รอบ ๖ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ตัวชี้วัดที่ : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด **ค่าเป้าหมาย** : จำนวน ๖๐ คน	
โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน **หน่วยงานผู้รับผิดชอบ** : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานวินัยร่วมกันดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิด จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม/ผ่านระบบ Zoom เรื่อง ข้าราชการรู้ไว้ความผิดวินัยใกล้ตัว ผู้เข้าร่วม ๑๒๑ คน เมื่อวันที่ ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๘ โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรม และกลุ่มงานวินัยส่งวิทยากรบรรยายให้ความรู้และร่วมทำกิจกรรม	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท	
ช่วงระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
ข้อเสนอแนะ : -	
หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดกิจกรรม	