



# 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) 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) 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 อุตสาหกรรม 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 เพื่อสร้างความเข้าใจเป้าหมายการวิเคราะห์อัตรากำลังในครั้งนี้อย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 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 สม่าเสมอ

### 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	กรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบ มีเงิน (อัตรา)	กรอบ คนครอง (คน)	อัตรารว่าง (อัตรา)
๑	ข้าราชการ	๖๗๕	๖๔๘	๖๔๘	๒๗
๒	ลูกจ้างประจำ	๙๕	๙๕	๙๕	-
๓	พนักงานราชการ	๒๓๑	๑๘๑	๑๘๐	๑
๔	ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	๔๔	๔๔	๔๒	๒
รวมทั้งสิ้น		๑,๐๔๕	๙๖๘	๙๖๕	๓๐

## 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. ใช้งบสัมมนาและฝึกอบรม	๑๒	๓,๑๘๔,๘๐๐	๕๘๐	๖๘๓
2. โครงการที่ใช้เงิน (นอก) งบสัมมนาและ 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>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p><b>ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม :</b> ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย :</b> ร้อยละ ๙๖ ของจำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p> <p><b>จำนวนโครงการ/กิจกรรม :</b> ๑๓ โครงการ/กิจกรรม</p> <p><b>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :</b> กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)</p>	
<p><b>ผลการดำเนินการ :</b></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><b>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในภาพรวม : จำนวนทั้งสิ้น ๔,๙๕๑,๘๐๐ บาท</b></p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๖๗๗,๖๐๐ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ รวมทั้งสิ้น ๔,๒๗๔,๒๐๐ บาท</p>	
<p><b>ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค :</b> 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><b>ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา :</b></p> <p>๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. เห็นควรส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น</p> <p>๓. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ</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 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"> <li>๑. แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) จัดทำแผนการดำเนินงาน และวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น</li> <li>๒. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ตลอดจนสายงานหลักประเภททั่วไป</li> <li>๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)</li> <li>๔. เสนอแนวทางการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวนเพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์</li> </ol> <p>ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยนำผลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ มาจัดทำแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ด้านอัตรากำลัง) ในรูปแบบแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ เพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งแผนการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวฯ ได้ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เรียบร้อยแล้ว และได้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ และกรมบัญชีกลางทราบเรียบร้อยแล้ว</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน.....๕๑,๐๐๐.....บาท</li> <li>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</li> </ol>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<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 ๐๒๐๔.๑/๓๘๙๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗</p> <p>๓. แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ จำนวน ๘๑ ตำแหน่ง</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 ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K2) ร้อยละของอัตราากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตรากำลังประจำปี</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> <p>จำนวนอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ X ๑๐๐ = <math>\frac{๒๑}{๒๗} \times ๑๐๐ = ๙๖.๓๐</math></p> <p>จำนวนกรอบอัตราว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมดตามเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๗</p> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <p>1.งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท 2.งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</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>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</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>	<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 : K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑ สายงาน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : โครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.) รุ่นที่ ๓ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสร้างความก้าวหน้า จำนวน ๑ สายงาน ในสายงานบริหาร โดยดำเนินโครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.) รุ่นที่ ๓ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชุมคณะกรรมการฯ ขอความเห็นชอบ (ร่าง) หลักสูตร นบส.รจ. รุ่นที่ ๓</li> <li>๒. ขอรับรองหลักสูตรจาก สำนักงาน ก.พ.</li> <li>๓. สำนักงาน ก.พ. รับรองหลักสูตร นบส.รจ. รุ่นที่ ๓</li> <li>๔. ขออนุมัติโครงการ</li> <li>๕. ประกาศรับสมัคร</li> <li>๖. ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ ขอความเห็นชอบรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก</li> <li>๗. จัดฝึกอบรม นบส.รจ. รุ่นที่ ๓</li> <li>๘. สรุปและประเมินผลส่งสำนักงาน ก.พ.</li> </ol> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๖๐๐,๐๐๐ บาท (งบประมาณที่ได้รับจัดสรร)</li> <li>๒. งบประมาณอื่น ๆ จำนวน ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท (เรียกเก็บในลักษณะค่าลงทะเบียน)</li> </ol>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : พฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : หนังสือรับรองหลักสูตรจากสำนักงาน ก.พ.</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 ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คำเป้าหมาย : 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>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</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 ๔ 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 : <b>ไม่ใช้งบประมาณ</b>  ๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน <b>ไม่ใช้งบประมาณ</b> บาท  ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน <b>ไม่ใช้งบประมาณ</b> บาท</p>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : หนังสือ รง ๐๒๐๔.๓/๓๙ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ แจ้งผลการตอบแบบสำรวจปัจจัยความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p>	

<p style="text-align: center;"><b>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p><b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔</b> การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p>	
<p><b>ตัวชี้วัดที่ :</b> K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย :</b> จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม</p>	
<p><b>โครงการ/กิจกรรม :</b> โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.</p> <p><b>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :</b> กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์</p>	
<p><b>ผลการดำเนินงาน :</b> เป็นไปตามค่าเป้าหมาย โดยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ จำนวน ๙ โครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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 และข้าราชการบำนาญมาเข้ารับตรวจ</li> <li>๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) - ทุกวันอังคารและวันศุกร์ของทุกเดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๘ (จำนวน ๙๕ ครั้ง) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความสะดวกในการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค ในราคาประหยัด</li> <li>๓. โครงการลานกีฬาอเนกประสงค์ - บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาใช้บริการลานกีฬาอเนกประสงค์เป็นประจำทุกวัน เฉลี่ยวันละ ๑๐ - ๑๕ คน</li> <li>๔. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - มีบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาขอใช้บริการโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารอิสลาม เฉลี่ยเดือนละ ๑ - ๓ คน</li> <li>๕. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน - เปิดให้บริการดูแลบุตร-หลานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตร-หลาน ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียนและช่วงเวลาปิดภาคเรียน โดยเปิดให้บริการทุกวันทำการ ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.</li> <li>๖. โครงการห้องปฐมพยาบาล - จัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ โดยมีผู้มาใช้บริการห้องพยาบาล จำนวน ๒๕ ราย และผู้ขอเบิกยาสามีญประจำบ้าน จำนวน ๑๓๑ ราย</li> <li>๗. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้มาใช้บริการเฉลี่ยวันละ ๑๐-๑๕ คน ซึ่งมียอดผู้ให้บริการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑,๖๕๗ คน</li> <li>๘. โครงการห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ - เพื่อให้บริการรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ (ปัจจุบันที่ปริภษารัฐมนตรีมาขอใช้ห้องเป็นที่ทำงาน)</li> <li>๙. โครงการห้องละหมาด - ให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน สำหรับที่ผู้นับถือศาสนาอิสลามเพื่อมาทำพิธีละหมาด โดยมีผู้มาใช้บริการ วันละ ๒ - ๓ คน</li> </ol> <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>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p><b>หลักฐานอ้างอิง :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขออนุมัติดำเนินการ รายละเอียดตามหนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๔๑๑๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗</li> <li>- ขออนุมัติเบิกเงินค่าใช้จ่าย รายละเอียดตามหนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๗๔๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘</li> <li>- อนุมัติให้ดำเนินการ รายละเอียดตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ สป. เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓</li> <li>- ขออนุมัติดำเนินการจัดทำโครงการ รายละเอียดตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑</li> <li>- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑</li> <li>- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑</li> <li>- กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดจ้าง</li> <li>- เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง</li> </ul>	

<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 ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.) ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการได้ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการ เช่น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การส่งผลการดำเนินงาน และการฝึกอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ เป็นต้น โดยมีกระบวนการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ</li> <li>๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ</li> <li>๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</li> <li>๔. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</li> <li>๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย</li> </ol> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</li> <li>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</li> </ol>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<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>	<p><input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ : 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 : <math>\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ } ๘ \text{ ครั้ง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ } ๘ \text{ ครั้ง}}</math></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 การแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอด และเงินช่วยเหลือ ผู้เข้าร่วม ๗๐ คน</p> <p>ครั้งที่ ๔ ระหว่าง ๑๐ - ๒๔ มี.ค. ๒๕๖๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รง. 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.รง.ระหว่าง ๗ - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๘ เรื่อง แจ้งเตือนภัยพิบัติ Cell Broadcast , ชวนเรียนคอร์สออนไลน์ “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.รง. วันที่ ๙ มิ.ย. ๒๕๖๘ เรื่อง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบการเรียนออนไลน์ ผู้เข้าร่วม ๓๓๘ คน</p> <p>ครั้งที่ ๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รง. วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๘ เรื่อง ธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ ผู้เข้าร่วม ๒๐๑ คน</p> <p>ครั้งที่ ๘ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในผ่าน Line กลุ่ม KM สป.รง. วันที่ ๒๙ ก.ค. ๒๕๖๘ เรื่อง ประชาสัมพันธ์ พ.ร.บ. ฮับการเงินไทยมีความพร้อมจะเดินหน้าไปสู่การเป็นศูนย์กลางการเงินมากน้อยแค่ไหน ผู้เข้าร่วม ๒๓๖ คน</p> <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 ๑๔,๔๐๐ บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดประชุม</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 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"> <li>๑. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.</li> <li>๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ผ่านช่องทางสื่อสารของ สป.รง. <ol style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔,๘๑๙ ครั้ง</li> <li>๒.๒ Line กลุ่ม KM สป.รง. จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๔๖๘ ครั้ง</li> <li>๒.๓ YouTube จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๗๙ ครั้ง</li> <li>๒.๔ Facebookfanpage จำนวนครั้งที่เข้าถึง ๒๔๗ ครั้ง</li> </ol> </li> <li>๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ</li> <li>๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.</li> <li>๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง</li> </ol> <p>ดังนั้น ผลการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย</p>	
<p>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</li> <li>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</li> </ol>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<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 &amp; 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 บูทีก 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 &amp; 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>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : ๑. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ที่ รง ๐๒๑๓.๑/๑๑๒ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘ รายงานผลการดำเนินการโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance &amp; Clean Thailand) 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 style="text-align: center;">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;"><b>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</p>	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input checked="" type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
<p><b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖</b> การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย</p>	
<p><b>ตัวชี้วัดที่ : K13)</b> จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย :</b> จำนวน ๒ ครั้ง</p>	
<p><b>โครงการ/กิจกรรม :</b> กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (ในส่วนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)</p> <p><b>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :</b> ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p><b>ผลการดำเนินงาน :</b> ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>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</p> <p>๒. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๒.๑ เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อได้รับความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒.๒ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐและบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริตระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ โรงแรม แกรนด์ริชมอนด์ นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตผ่านการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีและเสริมสร้างกลไกการต่อต้านการทุจริตของกระทรวงแรงงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายภาครัฐที่มีความโปร่งใส ปลอดภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไป</p> <p>๒.๓ เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการต่อต้านสินบน “ไม่กล้ารับ-ไม่กล้าให้” เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลาง และส่วนปฏิบัติการพื้นที่และแก้ไขปัญหาหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่พบการกระทำความผิด ในครั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช.</p>	

<p style="text-align: center;"><b>รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล</b> <b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)</b></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) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 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><b>งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ</b></p> <p>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ..๑,๘๐๐..... บาท</p> <p>๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ..บาท</p>	
<p><b>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</b></p>	
<p><b>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</b></p>	
<p><b>ข้อเสนอแนะ : เห็นควรส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้รอบด้านมากขึ้น</b></p>	
<p><b>หลักฐานอ้างอิง :</b> 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 ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากกรณีปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า 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>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 : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิด ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)</p>	
<p>ผลการดำเนินงาน : บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิด จำนวน ๑,๐๖๖ คน ดังนี้</p> <p>๑. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนด เพื่อเข้ารับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิด ได้แก่</p> <p>๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๕ จำนวน ๑๗๑ คน และรุ่นที่ ๓๖ จำนวน ๒๑๘ คน ดำเนินการสอดแทรกวิชาการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม วิชาการสร้างความรู้ความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการที่เสียสละเพื่อประชาชน และวิชาพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙</p> <p>๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สอดแทรกวิชา ธรรมภิบาลและการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคใหม่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๕๐ คน</p> <p>๑.๓ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระดับบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๓ สอดแทรกวิชา การใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารงานในฐานะผู้นำองค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓๕ คน</p> <p>๒. กลุ่มงานวินัย ดำเนินการ ได้แก่</p> <p>๒.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเล่าเรื่อง (Story Telling) ครั้งที่ ๑ เรื่อง อุทธรณ์ VS ร้องทุกข์ VS ร้องเรียน จะยื่นอันไหน กลุ่มงานวินัยมีคำตอบ จำนวน ๑๒๕ คน</p> <p>๒.๒ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล <a href="http://www.hrm.mol.go.th">www.hrm.mol.go.th</a> , 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>๑. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ๑๘,๙๐๐.... บาท ๒. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ไม่ใช้งบประมาณ บาท</p>	
<p>ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	
<p>อุปสรรคในการดำเนินงาน : -</p>	
<p>ข้อเสนอแนะ : -</p>	
<p>หลักฐานอ้างอิง : รายงานผลการจัดกิจกรรม</p>	

