

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(รอบ ๑๒ เดือน)

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		☐ รอบ ๖ เดือน ☒ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 1 จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนประจำปี	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และขออนุมัติโครงการฯ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๔. นำเสนอร่างแผนฯ เพื่อขอความเห็นชอบ ๕. ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนฯ		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ดำเนินการตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี -		
หลักฐานอ้างอิง : ๑.- ๒. การขออนุมัติโครงการ และดำเนินการจัดประชุม ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๔๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ๓. - ๔ จัดทำร่างแผนและเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนฯ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๕๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ ๕. ส่งแผนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนฯ ตามหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๐๕ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ และหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๔๔๔ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๐		☐ รอบ ๖ เดือน ☒ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 2 ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดทำหนังสือติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ รอบ ๑๒ เดือน ๒. รวบรวมและสรุปผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ๓. นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานทราบ $\frac{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสำเร็จในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนแผนงาน/โครงการทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ}} \times 100 = \frac{15}{16} \times 100 = 93.75$		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๒. กำกับ ติดตามหน่วยงานให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนฯ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี -		
หลักฐานอ้างอิง : การติดตามผลการดำเนินงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๓๑๔๘ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ และหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๑/ว ๐๐๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๐		☐ รอบ ๖ เดือน ☒ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI 5 จำนวนสายงานที่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF 3 วางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน		
ผลการดำเนินงาน : ๑. กำหนดสายงาน วิเคราะห์งานขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๒. จัดประชุมตามโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๖ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานปฏิบัติงานช่างศิลป์ สายงานปฏิบัติงานช่างภาพ และสายงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน ๓. จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๔. เสนอผู้บริหารเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : -		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ผู้บริหารและบุคลากรในสายงานให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - การเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๙๑๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	
รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๑ – เดือนตุลาคม ๒๕๖๑	
ตัวชี้วัด	KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	
ผลการดำเนินงาน : - อยู่ระหว่างการทบทวน ร่าง แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และกรอปป่งสมประสพการณื เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการจัดทำโครงการแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๘ – ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยมีการบรรยายให้ความรู้ และระดมสมอง ประกอบด้วย ๑.๑ บรรยายให้ความรู้ ๑.๒ ประชุมระดมสมอง ประกอบด้วย - การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย - การวิเคราะห์แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ มีศักยภาพ และขั้นตอนกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง - แนวทางการพัฒนาข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ - การจัดทำกรอปป่งสมประสพการณืข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่ง - การกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่ง - การพิจารณากำหนดแบบฟอร์มขอเข้ารับการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและ ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ๒. นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมมาประกอบการจัดทำ ร่าง แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และจัดทำกรอปป่งสมประสพการณื ๓. ทบทวน ร่าง แผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และกรอปป่งสมประสพการณื เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : มีรูปแบบจากส่วนราชการอื่นให้ศึกษาเป็นแนวทางการจัดทำ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -	
หลักฐานอ้างอิง : -	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๗ : ร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ บัณฑิตแห่งความสำเร็จ CSF ๕ : จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง		
ผลการดำเนินงาน :		
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
โดยได้มีการประสานงานหน่วยงานในสังกัด สป.ร. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการ มาจัดทำแผนปฏิบัติการ ฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้		
๓. ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาดังกล่าว (รอบ ๑๒ เดือน) ผลสำเร็จของการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ (สูตรการคำนวณ : จำนวนโครงการ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๖ โครงการ x ๑๐๐ หารด้วย จำนวนโครงการทั้งสิ้น ๑๗ โครงการ)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. ประสานหน่วยงานในสังกัด สป.ร. เพื่อรวบรวมกิจกรรม/โครงการฯ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
๒. นำข้อมูลกิจกรรม/โครงการฯ ที่รวบรวม มาจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาของ สป.ร. ประจำปี ๒๕๖๑		
๔. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (รอบ ๑๒ เดือน)		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้		
๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้		
๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :		
หลักฐานอ้างอิง :		
๑. แผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนา ของ สป.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ (รอบ ๑๒ เดือน)		

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๘	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	
มิติที่ ๒ :	ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF ที่ ๖) : ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจัง		
ตัวชี้วัดที่ (KPI ที่ ๘)	: ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	
ผลการดำเนินงาน :	๑. การแต่งตั้งคณะทำงาน ๒. จัดประชุมคณะทำงาน ๓. พิจารณาทบทวน/กำหนดหลักเกณฑ์ ๔. นำเสนอผลการประชุมต่อผู้บริหารหรือ อ.ก.พ.สป ๕. ประกาศใช้หลักเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติ	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๔๘๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๑๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยกำหนดให้มีหน้าที่ในการกำหนดวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ		
๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับทราบข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้พิจารณาทบทวนระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ในประเด็นการทดสอบภาษาอังกฤษ และการตรวจสอบสุขภาพจิต		
๓. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศฯ มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงแรงงานให้ปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ในประเด็นการทดสอบภาษาอังกฤษ การตรวจสอบสุขภาพจิต และการประกาศขึ้นบัญชีไว้เป็นเวลา ๒ ปี		
๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/๔๒๑๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมในประเด็นการทดสอบภาษาอังกฤษ การตรวจสอบสุขภาพจิต และการประกาศขึ้นบัญชีไว้เป็นเวลา ๒ ปี		
๕. ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบและลงนามในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐		
๖. กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๒๙ - ๓๑ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ แจ้งเวียน การปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทราบและถือปฏิบัติ		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม		
๒. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ มีการดำเนินงานโดยปฏิบัติตาม กฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	-ไม่มี-	
หลักฐานอ้างอิง : ๑. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ ๔๘๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๐ และคำสั่ง อ.ก.พ. สป. ที่ ๑๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการฯ		
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐		
๓. สำเนาหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/๔๒๑๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เสนอการปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ		
๔. ประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐		
๕. สำเนาหนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว ๒๙ - ๓๑ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (รอบที่ ๒)		☐ รอบ ๖ เดือน ☒ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๙ จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่พิจารณาแล้วพบว่า ส่วนราชการดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง	
มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๖ ปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายที่ ชัดเจน และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง		
ผลการดำเนินงาน : รอบที่ ๒ เดือนเมษายน ๒๕๖๑ – เดือนกันยายน ๒๕๖๑ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ดำเนินการ : ไม่พบว่าส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้อง		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการ ดำเนินการตามระเบียบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - ไม่มี-		
หลักฐานอ้างอิง : - ไม่มี-		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		☒ รอบ..๑๒.....เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ...๑๑. : จำนวนรูปแบบ / วิธีการการพัฒนาศักยภาพที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย	
มิติที่...๒... : ด้านประสิทธิภาพ		
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF...๘.... : จำนวนรูปแบบ/วิธีการพัฒนาศักยภาพที่นำมาใช้อย่างหลากหลาย		
ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณของ สป.		
ณ โรงแรม ปริ๊นส์ตัน พาร์ค สวีท ททท. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน ๗๐ คน		
๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทีมงานจัดทำองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของ สป. KM Team จำนวน ๖ ครั้ง		
ครั้งที่ ๑ เรื่อง งานตรวจราชการ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๔ คน		
ครั้งที่ ๒ เรื่อง เทคนิคการสร้างแบบฟอร์มบน Google Form และวิธีการทำ QR Code ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๖ คน		
ครั้งที่ ๓ เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับตำแหน่งแรงงานจังหวัด ผู้เข้าร่วมจำนวน ๒๘ คน		
ครั้งที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๑ คน		
ครั้งที่ ๕ เรื่อง การประเมินผล KPI ในระบบ DPIS ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน		
ครั้งที่ ๖ เรื่อง การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๒๕ คน		
๓. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ครั้ง		
ครั้งที่ ๑ เรื่อง การคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๑ คน		
ครั้งที่ ๒ เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน		
ครั้งที่ ๓ เรื่อง การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๖ คน		
๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling) จำนวน ๓ ครั้ง		
ครั้งที่ ๑ เรื่อง ทำงานให้เป็นเส้นขนานกับการทำผืนดิน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน		
ครั้งที่ ๒ เรื่อง ทำถูกได้เงินไว ส่งใช้ทันเวลา ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๕ คน		
ครั้งที่ ๓ เรื่อง ประเด็นข้อตรวจพบจากการตรวจสอบภายใน ผู้เข้าร่วมจำนวน ๓๗ คน		
๕. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice)		
จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ศึกษาดูงาน : บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๕ คน		
ครั้งที่ ๒ ศึกษาดูงาน : กองบิน ๔ และโครงการพัฒนาพื้นที่มูลนิธิชัยพัฒนา ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๖ คน		
๖. ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน ๒ ครั้ง		
ครั้งที่ ๑ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน ครั้งที่ ๒ จังหวัดชลบุรี ผู้เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. ทำหนังสือเสนอปรัง.ขออนุมัติจัดประชุม/ฝึกอบรม/กิจกรรมฯ		
๒. ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิมาเล่าเรื่อง / ให้ความรู้		
๓. ทำหนังสือเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม		
๔. จัดเก็บองค์ความรู้โดยการบันทึกเสียงและภาพ เพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ		
๕. ประเมินผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล		
๖. รายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ		

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :
องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบ / วิธีการพัฒนาบุคลากร
ที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
อุปสรรคในการดำเนินงาน : การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ / การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย
หลักฐานอ้างอิง :
๑. หนังสืออนุมัติโครงการฯ
๒. หนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม
๓. องค์ความรู้ที่เผยแพร่
๔. ภาพกิจกรรม
๕. รายงานผลการดำเนินงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		☐ รอบ ๖ เดือน ☒ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๑๓	ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	
มิติที่ ๒ : ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF ที่ ๙) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ (KPI ที่ ๑๓) : ร้อยละของฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ผลการดำเนินงาน : ๑. จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วนพร้อมใช้งาน ๒. ดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง ๓. บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ๔. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		
ผลการดำเนินงาน : สูตรคำนวณ $\frac{(\text{จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล} - \text{จำนวนข้อมูลบุคลากรที่บันทึกข้อผิดพลาด}) \times 100}{\text{จำนวนข้อมูลบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูล}}$ $\frac{(๙๐๕-๒) \times 100}{๙๐๕} = ๙๙.๗๗๙\%$		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. บันทึกข้อมูลบุคลากรทุกประเภทในระบบ DPIS ตามหมวดข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วน ได้แก่ หมวดข้อมูลบุคคล ประวัติการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน วุฒิการศึกษา การอบรม เครื่องราชฯ วินัย เป็นต้น ๒. กำหนดสิทธิให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เข้าถึงฐานข้อมูลระบบ DPIS เพื่อตรวจสอบข้อมูลตนเอง ๓. จัดทำเอกสารคู่มือการใช้งานระบบ DPIS เผยแพร่ในระบบ Intranet ของ สป. ๔. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้แล้วเสร็จนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการขอแก้ไขข้อมูล		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการนำโปรแกรมระบบ DPIS ใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ๒. การให้ความร่วมมือของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการนำระบบ DPIS ไปใช้อย่างจริงจัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทำให้ข้อมูลมีความทันสมัย ๓. ความร่วมมือในการเข้าตรวจสอบและดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน ๔. ได้รับการสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : ๑. เครือข่ายสารสนเทศ (network) ภายในหน่วยงานยังขาดประสิทธิภาพทำให้บางเวลาไม่สามารถเข้าระบบ DPIS ทำให้การบันทึกข้อมูล/ การเรียกดูข้อมูล/ออกรายงาน ไม่สามารถดำเนินการได้ ๒. ระบบ DPIS มีการปรับเปลี่ยนเวอร์ชันบ่อย ทำให้เกิดผลกระทบต่อข้อมูลประวัติบุคคล เช่น ทำให้รูปถ่ายในประวัติส่วนบุคคลหาย เป็นต้น		
หลักฐานอ้างอิง : ๑. หนังสือที่ รง ๐๒๐๔.๒/๗๐ ลว ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๐๔.๒/๒๗๓ ลว ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS ๒. หลักฐานการแจ้งขอแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลที่บันทึกผิดพลาด (ไม่นับการขอเพิ่มหรือแก้ไขจากการเปลี่ยนแปลงของบุคคล เช่น การเปลี่ยนชื่อ-สกุล การเปลี่ยนแปลงที่อยู่ เป็นต้น) ๓. คู่มือการใช้ระบบ DPIS ด้วยตนเอง		

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		☒ รอบ..๑๒.....เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๔ : จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	
มิติที่...๓... : ...ด้านประสิทธิผล..... ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๐ : จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์		
ผลการดำเนินงาน :		
มีองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้ ตามแผนได้แก่		
๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ		
๒. การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ		
๓. การคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. จัดเก็บองค์ความรู้ด้วยวิธี บันทึกภาพและวิดีโอ		
๒. จัดทำเป็นเอกสารความรู้		
๓. ตัดต่อวิดีโอองค์ความรู้		
๔. เผยแพร่องค์ความรู้ ขึ้นเว็บไซต์การจัดการความรู้ และ Facebook Fanpage		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้		
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :		
การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ / การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อย		
การเข้าถึงองค์ความรู้สืบค้น		
หลักฐานอ้างอิง :		
๑. หนังสืออนุมัติจัด		
๒. องค์ความรู้ที่จัดเก็บ		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (รอบที่๒)		☐ รอบ ๖ เดือน ☒ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๕ ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด กระทำผิดวินัย	
มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๑ เสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด กระทำผิดวินัย		
ผลการดำเนินงาน : ๑. บรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการใหม่ ๒. เป็นวิทยากรบรรยายความรู้วินัยและการรักษาวินัยของพนักงานราชการ		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ดำเนินการ : บรรยายให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และองค์กร - เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับความรู้ด้านวินัย		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -ไม่มี-		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือเชิญและสนับสนุนวิทยากร จำนวน ๒ ชุด		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๖ : จำนวนหลักสูตรที่จัดขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๒ : pluggedสำนักให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม		
ผลการดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม		
ผ่านโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ โดยได้สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว		
มีข้าราชการใหม่ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้		
รุ่นที่ ๑๘ : อบรมข้าราชการใหม่ จำนวน ๑๐๑ คน ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๙ พ.ย. ๒๕๖๐ ณ โรงแรมปรินซ์ตัน พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ และศึกษาดูงานที่ จ. อุดรธานี		
รุ่นที่ ๑๙ : อบรมข้าราชการใหม่ จำนวน ๑๐๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๒ มี.ค. - ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ และศึกษาดูงานที่ จ. เพชรบุรี		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. ขออนุมัติโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน		
๒. ดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา		
๓. ติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่		
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :		
หลักฐานอ้างอิง :		
๑. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน		
๒. การดำเนินการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม		

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๖ : จำนวนหลักสูตรที่จัดขึ้น หรือสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ CSF ๑๒ : ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรม จริยธรรม		
ผลการดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม		
ผ่านโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗		
โดยได้สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว		
รุ่นที่ ๑๗ : อบรมนักบริหารระดับกลาง จำนวน ๔๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๒๖ ธ.ค. ๒๕๖๐		
ณ โรงแรมปรีณันท์ พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ และศึกษาดูงานที่ จ. เพชรบุรี		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :		
๑. ขออนุมัติโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗		
๒. ดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา		
๓. รายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนา		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗		
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนฯ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :		
หลักฐานอ้างอิง :		
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๗		
๒. การดำเนินการรายงานผลการดำเนินงาน		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		☐ รอบ ๖ เดือน ☒ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๗ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๔ มิติด้านความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๓ กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด และดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง		
ผลการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้กระทรวงแรงงานทราบเมื่อสิ้นสุดไตรมาส ๔ และมีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตทราบภายในสิ้นเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพจน์มิชอบ ภายใต้โครงการ/กิจกรรม คือ - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดอบรม ครั้งที่ ๒ ให้กับพนักงานราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๕ คน เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักรู้ในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม วินัย ความซื่อสัตย์ และการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อปรับเปลี่ยนฐานความคิด ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม และเดอะพอยท์ รีสอร์ท จ.ปทุมธานี - โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหาร และข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรม บรินซ์ตัน ดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๕ คน ทั้งนี้ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้ดำเนินการรวบรวมและประมวลข้อมูลที่ได้รับ เพื่อจัดทำแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้แก่ที่ปรึกษาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเรียบร้อยแล้ว ๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชาประจำปี พุทธศักราช ๒๕๖๑ ในวันศุกร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ บริเวณหน้าอาคาร Smart Job Center และห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๓๕ คน ๔. กิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ เณิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยดำเนินกิจกรรมหล่อเทียนพรรษา ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ กิจกรรมถวายเทียนพรรษาและกิจกรรมทำบุญตักบาตร ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ บริเวณชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน		

๕. การประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินการจัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทางช่องทางต่างๆ

๖. การเข้าร่วมกับภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต โดยเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกซึ่งเป็นเครือข่ายป้องกันการทุจริต และเข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันแห่งชาติ จัดโดย องค์การต่อต้านคอร์รัปชัน (แห่งประเทศไทย) ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา (BITEC)

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. ได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพุดมีขอบ ดังนี้

- จัดอบรมโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมวินัย และธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๒ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจัดซื้อจัดจ้าง และสร้างความตระหนักรู้ในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม วินัย ความซื่อสัตย์ และการสร้างธรรมาภิบาลในการทำงาน ในระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม และ เดอะไนน์ รีสอร์ท จ.ปทุมธานี โดยผู้เข้ารับการอบรม คือพนักงานราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๕ คน โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. การบรรยาย ได้เชิญวิทยากรจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในหัวข้อ

- กระทรวงแรงงานไร้ผลประโยชน์ทับซ้อน โดย วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.

- หลักคุณธรรม จริยธรรม นำสู่การปฏิบัติ โดย นายฐาปบุตร ชมเสวี ประธานคณะกรรมการ จริยธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- ปรับวิธีคิด เพื่อชีวิตที่เป็นสุขและสมดุล โดย พล.อ.ต.นพ.บุญเลิศ จุลเกียรติ

- ทำงานให้มีความสุข ห่างไกลโทษวินัย โดย นายโกวิท สัจจวิเศษ อดีตเลขาธิการสำนักงาน

ประกันสังคม

๒. การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดย นายกุลพิสิฐ สายทอง และทีมงาน

- จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหาร และข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรม ปริ้นซ์ตัน ดินแดง กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๕ คน โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. การบรรยาย หัวข้อ การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม โดย ผอ.สุวัฒน์ เอื้อเฟื้อ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการสำนักงาน ก.พ.

๒. การแบ่งกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ประเด็นด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินการจัดทำ สื่อประชาสัมพันธ์

- มีการจัดทำโปสเตอร์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตผ่าน เว็บไซต์

www.zero Corruption.mol.go.th และ เว็บไซต์ Facebook ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

๓. จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่

- คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑,๕๐๐ เล่ม

๔. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชาประจำปี พุทธศักราช ๒๕๖๑ ดำเนินกิจกรรม รวม ๒ กิจกรรม ดังนี้

- กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา โดยเรียนเชิญรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมทำบุญตักบาตร ณ บริเวณหน้าอาคาร Smart Job Center
- บรรยายธรรมในหัวข้อ “หลักธรรมนำชีวิต” โดยพระอาจารย์สมพงษ์ รัตนวิไล โมฆรัตน์ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๓๕ คน ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

๕. กิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ เฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- จัดพิธีหล่อเทียนพรรษา ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ กิจกรรมถวายเทียนพรรษา และกิจกรรมทำบุญตักบาตร ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ บริเวณชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน โดยเรียนเชิญรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้เกียรติเป็นประธานในพิธี พร้อมทั้ง ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กระทรวงแรงงานร่วมพิธี

- เข้าร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์ หล่อเทียนพรรษา จำนวน ๑๐ ต้น ในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ มณฑลพิธีท้องสนามหลวง กรุงเทพฯ จัดโดยกรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

- ประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และแจ้งสถานประกอบกิจการเชิญชวนพนักงาน เข้าร่วมกิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและเข้าพรรษา ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ สถานที่จัดกิจกรรมหรือวัดใกล้บ้านทั่วประเทศ พร้อมทั้งประดับธงธรรมจักรบริเวณหน่วยงานตามความเหมาะสม

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากแผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ เป็นเงิน ๓,๗๖๔,๘๐๐ บาท ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมวินัย และธรรมาภิบาล สำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๖๐๐,๐๐๐ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๓. ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการเสริมสร้างกลไกประชารัฐในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่ ๒,๘๖๔,๘๐๐ บาท

จากผลการดำเนินงานในรอบ ๑๒ เดือน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ดำเนินการไปแล้ว ๓ โครงการ มีผลการเบิกจ่ายเงินทั้งสิ้น จำนวน ๓,๓๒๕,๘๐๑ บาท คงเหลือจำนวน ๔๓๘,๙๙๙ บาท

อุปสรรคในการดำเนินงาน :

๑. บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยสุจริตและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่วนหนึ่งเกิดจาก จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร การสับเปลี่ยน โอน ย้าย จึงทำให้การถ่ายทอดความรู้ ขาดความต่อเนื่องและงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ

๓. จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัด กลุ่มเป้าหมายการเข้าร่วมอบรมบางรายติดภารกิจหน้าที่ราชการทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

หลักฐานอ้างอิง :

๑. หนังสือติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
๓. ภาพการดำเนินการโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ
๔. ภาพการดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต และปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม
๕. ภาพการดำเนินการโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องใน เทศกาลวิสาขบูชาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑
๖. ภาพการดำเนินการกิจกรรมงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลอาสาฬหบูชาและ เข้าพรรษาประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ เฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		 รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้		
ผลการดำเนินงาน ๑. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี		
คำ การปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการตรวจสุขภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๒. ประสานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ๓. กำหนดวันตรวจสุขภาพ และวันฟังผลการตรวจสุขภาพ ๔. แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ๕. กำหนดวันตรวจติดตามสุขภาพทุก ๆ ๓ เดือน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายอดุลย์ แสงสิงห์แก้ว) ได้กำหนดให้เป็นนโยบายเน้นหนัก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๔.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๔.๓.๖ จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๔๒๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑		

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต			
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้			
ผลการดำเนินงาน	๒. โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ :			
๑. ขออนุมัติโครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) ๓. จัดเตรียมสถานที่ ๔. แจกผู้ประกอบการร้านค้า			
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - มีผู้ประกอบการร้านค้าสนใจมาจัดจำหน่ายสินค้าสวัสดิการ (ตลาดนัด) เป็นจำนวนมาก		
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงการ		
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ - เป็นโครงการต่อเนื่อง		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		 รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้		
ผลการดำเนินงาน ๓. โครงการลานกีฬานอกประสงค์		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการลานกีฬานอกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และเครือข่าย ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ ๓. ประสานหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินโครงการ ๕. โครงการลานกีฬานอกประสงค์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดสร้าง		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้		
ผลการดำเนินงาน	๕. ห้องอาหารกระทรวงแรงงาน	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมห้องอาหารกระทรวงแรงงาน ๒. ขออนุมัติใช้เงินกองทุนสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินโครงการ เสร็จสิ้นเดือนกันยายน ๒๕๕๘		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : - มีงบประมาณไม่เพียงพอในการปรับปรุงสถานที่		
หลักฐานอ้างอิง : เป็นการดำเนินงานต่อเนื่อง		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		 รอบ ๖ เดือน  รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้		
ผลการดำเนินงาน ๕. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ประสานสถาบันการเงิน ๒. เข้าร่วมลงนามตกลงระหว่างสถาบันการเงินกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ๔. โครงการต่อเนื่อง		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่		
อุปสรรค ในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : -		

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		 รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้		
ผลการดำเนินงาน ๖. โครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และ เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๑๑.๓/๕๒๐ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ - โครงการต่อเนื่อง		

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้		
ผลการดำเนินงาน	๗. โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม ๔. ดำเนินโครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรม		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญในการออกกำลังกาย - บุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบในหน้าที่เป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถมาออกกำลังกายได้	
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๕๘๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๔๒๑ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ - เป็นโครงการต่อเนื่อง	

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		 รอบ ๖ เดือน  รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้		
ผลการดำเนินงาน	๘. โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	
ความสำเร็จการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ๔. ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายอดุลย์ แสงสิงห์แก้ว) ได้กำหนดให้เป็นนโยบายเน้นหนัก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๔.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๔.๓.๖ จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน	
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑	

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI๑๘ จำนวนสวัสดิการที่ปรับปรุงนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย		
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF๑๔ จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้			
ผลการดำเนินงาน		๙. โครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)	
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๒. จัดหาสถานที่ดำเนินการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๓. ประชาสัมพันธ์โครงการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส) ๔. ดำเนินการโครงการโครงการศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (ฟิตเนส)			
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :		- เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับองค์กรนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :		- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม	
หลักฐานอ้างอิง :		- หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๕๐ ลว. ๓๐ ส.ค.๒๕๖๑ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนมาก ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๑๖๖ ลว. ๓๑ ส.ค.๒๕๖๑	

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๑๙ จำนวนกิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๕ จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร		
ผลการดำเนินงาน	โครงการกีฬาสัมพันธ์กระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๑	
ชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติโครงการ และงบประมาณ ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ ๓. มีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๔. จัดกิจกรรมกีฬาสัมผัส ีรับปี ๒๕๖๑ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ ๕. กำหนดการดำเนินโครงการจัดแข่งกีฬาสัมพันธ์/นันทนาการ ครั้งที่๑ไปในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	- เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรม	
หลักฐานอ้างอิง :	- หนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๑๑๑๘ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑	

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		 รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๒๐ จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๖ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ผลการดำเนินงาน - Big Cleaning Day		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติงบประมาณในการดำเนินโครงการ Big Cleaning Day ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ ๓. แจกเวียนหน่วยงานในสังกัดดำเนินการ ๔. ดำเนินการแล้วเสร็จ ๕ เมษายน ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัยส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - กองกลางเป็นเจ้าภาพรับผิดชอบดำเนินการ		

**รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ปีงบประมาณ ๒๕๖๑		 รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัด	KPI ๒๐ จำนวนโครงการเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ CSF ๑๖ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ผลการดำเนินงาน - ปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน (การปรับปรุงการแต่งกายของผู้ประกอบการร้านอาหาร และเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดห้องอาหารกระทรวงแรงงาน)		
คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ : ๑. ขออนุมัติงบประมาณในการดำเนินการปรับปรุงห้องอาหารกระทรวงแรงงาน (เครื่องแต่งกาย) ๒. นำเครื่องแต่งกาย และหมวก ไปมอบให้ผู้ประกอบการร้านอาหาร ๓. ดำเนินการแล้วเสร็จ ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑		
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : - ห้องอาหารสะอาด ถูกสุขลักษณะ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม		
อุปสรรคในการดำเนินงาน : -		
หลักฐานอ้างอิง : - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๒๐๔.๓/๓๕๓ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑		