



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม
(พฤษภาคม ๒๕๖๔)

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วน of ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ นิรันดร์

(นายนิรันดร์ ยิ่งมหิศรานนท์)

อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

อธิบดี / หัวหน้าส่วนราชการ

..... ๕๘ พ.ย. ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางฉรียา อ่อนนิม

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์ ๐ ๒๔๓๐ ๖๘๔๐ ต่อ ๔๐๔๐

E-Mail hr@dpim.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๓.๓๓
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๑๕.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๒	๑๐.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๘๓.๗๕

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๕ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

แผนปฏิบัติราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การเพิ่มความสามารถในการจัดหาและเชื่อมโยงการใช้วัตถุดิบให้แก่ภาคอุตสาหกรรม ประเด็นที่ ๒ การยกระดับอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานให้รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะและระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาล	๑. การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติการกิจ (การวางแผนกำลังคน) เพื่อให้สามารถวางแผนในการเตรียมการ และการใช้ประโยชน์อัตราากำลังที่มีจำกัดได้อย่างเหมาะสมรองรับการปฏิบัติงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อ ๑ - ๒ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับความต้องการในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ผลสำเร็จเป้าประสงค์ได้ ๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรม มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติการกิจในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ๓. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทุก ๆ ด้าน มีความถูกต้อง สามารถเชื่อมโยงใช้ประโยชน์ความต้องการทั้งกำลังคน ทั้งด้านฐานข้อมูลบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายมาตรการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญขององค์กรที่จะสามารถทำให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปได้ ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๔. การสร้างความโปร่งใส เป็นธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน ตามนโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นการปฏิบัติการกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และความรับผิดชอบต่อสังคม การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติการกิจขององค์กรโดยการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ๕. การวางแผนทางความก้าวหน้าของกำลังคนคุณภาพ เพื่อให้มีการวางแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ ให้สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน มีการพัฒนาเป็นระบบ เพื่อรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพขององค์กร และเตรียมผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่ง พร้อมถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นของกรม ตอบสนองยุทธศาสตร์ การกิจได้ ๖. การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การยกย่อง ชมเชย)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตราจ้าง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร ทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องใน การบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับ ตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากร ผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร อย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับ บุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณ ปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุ ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความ เห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะ นำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ ส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ บันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๒ การแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/ e-mail ๒.๓ DPIS โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม ๒.๔ ระบบจ่ายตรงวงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (e-Payroll) ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☒ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๒	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละกระบวนการที่สำคัญ ๓.๒. มีประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกบุคคลกรณีต่าง ๆ ๓.๓. มีแผนผังขั้นตอนการดำเนินการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ปี ๒๕๖๔ กรมไม่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม กำหนดให้มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ความสำคัญในการตรวจสอบอย่างจริงจังเมื่อมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกำหนดไว้ใน พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม รวมถึงการรักษาวินัยข้าราชการตาม พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการมอบนโยบายกำกับและประกาศเจตนารมณ์ “เจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการ” และ “การขับเคลื่อนกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นองค์กรคุณธรรม” นอกจากนี้ยังได้มีการประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส มีการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นประธานกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มีการมอบหมายคณะกรรมการให้กำกับดูแลติดตามและใช้ประโยชน์ กลุ่มผู้มีสมรรถนะสูงในงานสำคัญ/ความท้าทายขององค์กร - ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารคนบริหารงานโดยให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารใหม่ๆ ทักษะดิจิทัล และนวัตกรรมการบริหารของกระทรวง

		๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ของกรมให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - กำหนดเป็นนโยบายให้ผู้เข้าประชุมผู้บริหารสามารถเสนอความเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตลอดเวลา
--	--	---

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๒	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ๑. การพัฒนาระบบ e-service ต่างๆ เพื่อใช้ในทางปฏิบัติ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจองยืมคืนอุปกรณ์ ระบบจองห้องประชุม ระบบบริหารจัดการสินทรัพย์ ระบบรับสมัครสอบ ระบบสืบค้นข้อมูล ระบบ NSW (National Single Window) ซึ่งเป็นการบริหารเชื่อมโยงข้อมูลหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจ

		การพัฒนา Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น DPIM, Digital Mining, การใช้เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (Drone) ในการปฏิบัติงานภาคสนาม ๒. มีการปรับปรุงระบบงาน โดยเมื่อมีการบรรจุใหม่ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งจะมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ, ปรึกษา, และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสม รวมทั้งจัดผู้ที่มีทักษะในทีมงานที่เหมาะสม ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีการยกย่องโดยประกาศ ผู้ที่มีผลงานดีเด่น มีการชมเชยในที่เปิดเผย/ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการมอบของขวัญผู้ที่ได้รับการพิจารณา ๔. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการยึดมั่นในวัฒนธรรม DPIM คือ ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีการให้บริการที่ดี โดยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งมีจิตสาธารณะ มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา โครงการแบ่งปัน แบ่งรัก จากคนกรมเหมือง ปีที่ ๓ และสมาชิกเครือข่าย CSR-DPIM ร่วมบริจาคเงินสมทบทุนให้แก่มูลนิธิรวมใจดี ภายใต้โครงการป้องกันและช่วยเหลือสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ๕. มีการสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง โดยฝึกอบรมต่างประเทศ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยการขอรับจัดสรรทุนราชการ และมอบทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ๖. สนับสนุนให้ข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้และผลสัมฤทธิ์สูงได้รวมกลุ่มทำงานสำคัญเพื่อพัฒนาองค์กร และมีเส้นทางความก้าวหน้า ๗. มีการจัดกิจกรรมที่มประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ ๘. มีการปรับปรุงสถานที่เป็นศูนย์รวมกิจกรรมเล่นกีฬา ๙. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้พิการเป็นตัวแทนประเทศเข้าแข่งขันกีฬาคณพิภพระดับนานาชาติ
--	--	---

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๓๙๖	๖๘.๒๘	๓๙๙	๖๗.๘๖	๔๐๓	๖๗.๘๕
๒) ลูกจ้างประจำ	๗๓	๑๒.๕๙	๘๓	๑๔.๑๒	๙๑	๑๕.๓๒
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๑๕	๒.๕๙	๙	๑.๕๓	๙	๑.๕๒
๔) พนักงานราชการ	๙๖	๑๖.๕๕	๙๗	๑๖.๕๐	๙๑	๑๕.๓๒
ผลรวมกำลังคน	๕๘๐	๑๐๐.๐๐	๕๘๘	๑๐๐.๐๐	๕๙๔	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๒๕	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑๐๐.๐๐	๔๘	๑๐๐.๐๐
บรรจุใหม่	๑๙	๗๖.๐๐	๒๔	๗๗.๔๒	๔๒	๘๗.๕๐
รับโอน	๖	๒๔.๐๐	๗	๒๒.๕๘	๕	๑๐.๕๐
บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๒.๐๘
การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๒	๑๐๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐	๓๒	๑๐๐.๐๐
ลาออก	๕	๒๒.๗๓	๖	๑๕.๗๙	๖	๑๘.๗๕
ให้ออก	๖	๒๗.๒๗	๑๓	๓๔.๒๑	๑๐	๓๑.๒๕
เกษียณอายุราชการ	๑๐	๔๕.๔๕	๑๘	๔๗.๓๗	๑๕	๔๖.๘๘
อื่น ๆ (ตาย)	๑	๔.๕๕	๑	๒.๖๓	๑	๓.๑๓

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒		
	กรอบที่มี	จำนวน(คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน(คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน(คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๒	๑๑	๘.๓๓	๑๒	๑๒	๐.๐๐	๑๒	๑๑	๘.๓๓
๓. วิชาการ	๒๗๙	๒๖๙	๓.๕๘	๒๗๙	๒๖๗	๔.๓๐	๒๗๙	๒๖๙	๓.๕๘
๔. ทั่วไป	๑๒๕	๑๑๓	๙.๖๐	๑๒๗	๑๑๗	๗.๘๗	๑๓๐	๑๒๐	๗.๖๙
รวม	๔๑๙	๓๙๖	๕.๔๙	๔๒๑	๓๙๙	๕.๒๓	๔๒๔	๔๐๓	๔.๙๕

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑	๑	๓	๕	๓	๔
๒๕-๒๙	๒๗	๑๘	๓๑	๑๓	๒๖	๑๖
๓๐-๓๔	๔๗	๒๓	๔๑	๒๕	๔๐	๒๕
๓๕-๓๙	๔๔	๒๘	๓๙	๒๘	๓๗	๒๖
๔๐-๔๔	๒๗	๒๙	๒๗	๓๒	๒๙	๓๕
๔๕-๔๙	๒๗	๓๑	๒๒	๒๖	๑๙	๒๒
๕๐-๕๔	๑๗	๑๖	๒๒	๑๕	๒๖	๑๖
>=๕๕	๓๑	๒๙	๓๓	๓๗	๓๕	๔๔
รวม	๒๒๑	๑๗๕	๒๑๘	๑๘๑	๒๑๕	๑๘๘

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๔	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๙	๙	๘
๒. พนักงานราชการ	๔	๔	๔
รวม	๑๓	๑๓	๑๒

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้านบาท)	๔๓๒.๙๔	๑๐๐.๐๐	๕๗๓.๓๗๖	๑๐๐.๐๐	๔๔๐.๗๒	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร (ล้านบาท)	๒๑๐.๐๒	๔๘.๕๑	๒๑๘.๘๒๕	๓๘.๑๖	๒๑๗.๓๔	๔๙.๓๒
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒๒๐.๗๒	๕๘.๙๕	๒๒๗.๕๑๔	๓๑.๘๙	๒๔๓.๓๘	๓๘.๗๒
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๕.๖๒	๑.๕๐	๕.๑๔๗	๐.๗๒	๗.๗๙	๑.๒๔
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๕.๑๔	๑.๓๗	๙.๔๑๗	๑.๓๒	๘.๔๖	๑.๓๕
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๑๑๒.๓๒	๓๐.๐๐	๔๒๙.๖๔	๖๐.๒๒	๓๓๔.๙๐	๕๓.๒๗
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๓๐.๖๓	๘.๑๘	๔๑.๗๗๓	๕.๘๕	๓๔.๑๑	๕.๔๓
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	-	-	-	-	-
ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	-	-	-	-	-
รวมต้นทุนผลผลิต	๓๗๔.๔๓	๑๐๐.๐๐	๗๑๓.๔๙	๑๐๐.๐๐	๖๒๘.๖๖	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๒๒๐,๗๑๗,๖๖๔.๒๔	๒๒๗,๕๑๔,๙๖๒.๐๘	๒๒๗,๙๑๔,๗๖๐.๖๘
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๕๘๐	๕๗๙.๐๐	๕๙๔
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๓๘๐,๕๕๗.๗๐	๓๙๓,๐๒๑.๘๒	๓๘๖,๒๙๖.๒๐
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕.๑๕	๕.๑๔	๗.๗๙
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	-	-	-
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	-	-

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. Functional Based ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคอุตสาหกรรม (GDP ภาคอุตสาหกรรม)	พันล้านบาท	ขั้นต่ำ ๔,๘๒๗.๖๘๕ พันล้านบาท มาตรฐาน ๔,๘๖๒.๘๓๘ พันล้านบาท ขั้นสูง ๔,๘๙๗.๙๙๑ พันล้านบาท	๔,๗๘๗.๔๑๕ พันล้านบาท เจ้าภาพหลักในการรายงาน : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม คำชี้แจงการดำเนินงานของ กพร. : GDP ภาคอุตสาหกรรมเหมืองแร่ (Mining and Quarrying) ไตรมาสที่ ๓ และ ๔ ของปี ๒๕๖๑ และไตรมาสที่ ๑ และ ๒ ของปี ๒๕๖๒ ประกาศโดย สศช. เท่ากับ ๔๒๗,๐๙๙ ล้านบาท หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายเนื่องจากเศรษฐกิจโลกและการส่งออกหดตัว
๒) ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมพัฒนาเข้าสู่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (๑๕ พื้นที่)	พื้นที่	ขั้นต่ำ ระดับ ๑ จำนวน ๑๕ พื้นที่ มาตรฐาน ระดับ ๑ จำนวน ๑๕ พื้นที่ และ ระดับ ๒ จำนวน ๗ พื้นที่ ขั้นสูง ระดับ ๑ จำนวน ๑๕ พื้นที่ ระดับ ๒ จำนวน ๘ พื้นที่ และ ระดับ ๓ จำนวน ๗ พื้นที่	ระดับ ๒ : ๑๔ จังหวัด ๑๖ พื้นที่ ระดับ ๓ : ๑ จังหวัด ๒ พื้นที่ เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม
ส่วนของ กพร. ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานบูรณาการการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และการจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อม	จังหวัด	พื้นที่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเป้าหมาย ๖ จังหวัด เทคโนโลยีรีไซเคิลขยะหรือของเสีย ๘ ชนิด โดยเป็น Lab scale ๖ ชนิด และ Pilot scale ๒ ชนิด	๑) ได้ดำเนินการสำรวจ ศึกษา และรวบรวมข้อมูลชนิด/ประเภทขยะหรือของเสียที่มีศักยภาพในการรีไซเคิลในพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเป้าหมาย ๖ จังหวัด ได้แก่ กลุ่มจังหวัดในพื้นที่ EEC (จังหวัดระยอง ชลบุรี และปราจีนบุรี) และกลุ่มจังหวัดในพื้นที่เมืองปริมณฑล (จังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร และปทุมธานี) ตามแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศของกระทรวงอุตสาหกรรม ๒) ได้พัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิลขยะหรือของเสียต้นแบบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวม ๙ ชนิด โดยเป็น Lab scale ๗ ชนิด และ Pilot scale ๒ ชนิด รวมทั้งได้ถ่ายทอดเทคโนโลยีดังกล่าวทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้แก่ผู้ประกอบการและผู้สนใจโดยมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรวม ๓๔๕ ราย

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒																	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้																
Agenda Based ๓) มูลค่าการลงทุนของโรงงานในอุตสาหกรรมศักยภาพเพิ่มขึ้น (S-Curve)	ล้านบาท	ขั้นต่ำ ๑๔๓,๑๒๐.๓๖ ล้านบาท มาตรฐาน ๑๕๐,๖๕๓.๐๑ ล้านบาท ขั้นสูง ๑๕๘,๑๘๕.๖๖ ล้านบาท	๑๔๑,๙๐๘.๘๖ ล้านบาท เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่หดตัว กระทบต่อมูลค่าการลงทุน																
Agenda Based ๔) ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	คะแนน	คะแนนเฉลี่ยทุกประเด็นการชี้แจง ๗๕ คะแนนขึ้นไป	คะแนนเฉลี่ย ๙๐ คะแนน กรมได้รับประเด็นชี้แจง จำนวน ๑ ประเด็น (ครั้ง) และได้ดำเนินงานตามขั้นตอนและเกณฑ์การประเมินฯ ดังนี้ <table><tr><td>๑. ทันทเวลา (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) - ชี้แจงทันเวลา ภายใน...๑...วัน (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.)</td><td>ได้ ๑๐ คะแนน</td></tr><tr><td>๒. คุณภาพเนื้อหา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน) - มีเนื้อหาครบทั้ง ๓ หัวข้อประกอบด้วย ที่มาที่ไป ข้อเท็จจริง สภาพ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และการแก้ไขปัญหา</td><td>ได้ ๔๐ คะแนน</td></tr><tr><td>๓. วิธีการชี้แจง (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) ● ชี้แจงภายใน...๑...วัน - ชี้แจงผ่าน Facebook Live วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๘.๔๕ น.</td><td>ได้ ๑๐ คะแนน</td></tr><tr><td>๔. ช่องทางการเผยแพร่ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)</td><td></td></tr><tr><td>- เว็บไซต์ของหน่วยงาน และ GNews</td><td>ได้ ๑๐ คะแนน</td></tr><tr><td>- เว็บไซต์ภายนอก หรือโซเชียลมีเดีย ภายในและภายนอกหน่วยงาน</td><td>ได้ ๑๐ คะแนน</td></tr><tr><td>- โทรศัพท์หรือวิทยุ หรือสื่อสิ่งพิมพ์</td><td>ได้ ๑๐ คะแนน</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๙๐</td></tr></table>	๑. ทันทเวลา (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) - ชี้แจงทันเวลา ภายใน...๑...วัน (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.)	ได้ ๑๐ คะแนน	๒. คุณภาพเนื้อหา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน) - มีเนื้อหาครบทั้ง ๓ หัวข้อประกอบด้วย ที่มาที่ไป ข้อเท็จจริง สภาพ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และการแก้ไขปัญหา	ได้ ๔๐ คะแนน	๓. วิธีการชี้แจง (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) ● ชี้แจงภายใน...๑...วัน - ชี้แจงผ่าน Facebook Live วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๘.๔๕ น.	ได้ ๑๐ คะแนน	๔. ช่องทางการเผยแพร่ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)		- เว็บไซต์ของหน่วยงาน และ GNews	ได้ ๑๐ คะแนน	- เว็บไซต์ภายนอก หรือโซเชียลมีเดีย ภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้ ๑๐ คะแนน	- โทรศัพท์หรือวิทยุ หรือสื่อสิ่งพิมพ์	ได้ ๑๐ คะแนน	รวม	๙๐
๑. ทันทเวลา (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) - ชี้แจงทันเวลา ภายใน...๑...วัน (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.)	ได้ ๑๐ คะแนน																		
๒. คุณภาพเนื้อหา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน) - มีเนื้อหาครบทั้ง ๓ หัวข้อประกอบด้วย ที่มาที่ไป ข้อเท็จจริง สภาพ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และการแก้ไขปัญหา	ได้ ๔๐ คะแนน																		
๓. วิธีการชี้แจง (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) ● ชี้แจงภายใน...๑...วัน - ชี้แจงผ่าน Facebook Live วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๘.๔๕ น.	ได้ ๑๐ คะแนน																		
๔. ช่องทางการเผยแพร่ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)																			
- เว็บไซต์ของหน่วยงาน และ GNews	ได้ ๑๐ คะแนน																		
- เว็บไซต์ภายนอก หรือโซเชียลมีเดีย ภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้ ๑๐ คะแนน																		
- โทรศัพท์หรือวิทยุ หรือสื่อสิ่งพิมพ์	ได้ ๑๐ คะแนน																		
รวม	๙๐																		
Innovation Based ๕) ร้อยละของคู่มือสำหรับประชาชนตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกฯ ที่ส่วนราชการสามารถลดระยะเวลาได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐	ร้อยละ	ปรับปรุงคู่มือแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐ โดย กพร. ปรับปรุงคู่มือฯ ๑ เรื่อง คือ การขออนุญาตมีแร่ไว้ในครอบครอง	ได้ดำเนินการปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน ๑ เรื่อง คือ การขอใบอนุญาตมีแร่ไว้ในครอบครอง (แบบแร่ ๒๓) เรียบร้อยแล้ว โดยเปลี่ยนชื่อเป็นการขอใบอนุญาตครอบครองแร่ (แบบแร่ ๘) ลดระยะเวลาการให้บริการจาก ๓๐ วันเป็น ๑๐ วัน งดเว้นการขอสำเนาบัตรประชาชนจากผู้ขอรับบริการ และนำลงในระบบ www.info.go.th แล้วเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒																

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒											
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้										
Potential Based ๖) การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	คะแนน	คะแนนเฉลี่ย ๓ ประเด็น ๗๕ คะแนนขึ้นไป คิดคะแนนจาก ๒ ด้าน คือ <u>๑. การดำเนินการ ๒๐ คะแนน</u> <u>๒. คุณภาพผลผลิต ๘๐ คะแนน</u> <u>คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน</u>	<table><tr><th>หัวข้อ</th><th>สรุปผลการปฏิบัติงาน</th></tr><tr><td>๑. นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ ๑.๑ พัฒนาระบบ e-Services มาให้บริการ ๑.๒ พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูล (Big Data)</td><td>๑๐๐ คะแนน ๑.๑ จัดทำ Future Model ๓ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลจิสติกกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำเข้าในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีปหรือส่งแร่ออกนอกราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ คณะทำงานได้นำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการสร้างต้นแบบในการตัดสินใจและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป</td></tr><tr><td>๒. การถ่ายโอน (Outsource) งานรังวัดจัดทำแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับให้ภาคเอกชน (Third party) ดำเนินการแทน กพร.</td><td>๑๐๐ คะแนน ออกร่างประกาศ ออก. ว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนให้ภาคเอกชนจัดทำข้อมูลแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับ และจัดทำเอกสารแสดงถึงบทบาทและขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับภาคเอกชนในการจัดทำข้อมูล และขั้นตอนวิธีการการตรวจสอบและนำใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ กพร.</td></tr><tr><td>๓. การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้เหมาะสมกับการเติบโตของธุรกิจ ปรับกฎหมายตามนโยบายการส่งเสริมของรัฐบาล</td><td>๙๕ คะแนน ออกกฎหมายลำดับรองออกตามความในพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วเสร็จ จำนวน ๖๘ เรื่อง จาก ๘๔ เรื่อง</td></tr><tr><td>รวมเฉลี่ย</td><td>๙๘.๓๓</td></tr></table>	หัวข้อ	สรุปผลการปฏิบัติงาน	๑. นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ ๑.๑ พัฒนาระบบ e-Services มาให้บริการ ๑.๒ พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูล (Big Data)	๑๐๐ คะแนน ๑.๑ จัดทำ Future Model ๓ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลจิสติกกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำเข้าในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีปหรือส่งแร่ออกนอกราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ คณะทำงานได้นำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการสร้างต้นแบบในการตัดสินใจและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป	๒. การถ่ายโอน (Outsource) งานรังวัดจัดทำแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับให้ภาคเอกชน (Third party) ดำเนินการแทน กพร.	๑๐๐ คะแนน ออกร่างประกาศ ออก. ว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนให้ภาคเอกชนจัดทำข้อมูลแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับ และจัดทำเอกสารแสดงถึงบทบาทและขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับภาคเอกชนในการจัดทำข้อมูล และขั้นตอนวิธีการการตรวจสอบและนำใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ กพร.	๓. การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้เหมาะสมกับการเติบโตของธุรกิจ ปรับกฎหมายตามนโยบายการส่งเสริมของรัฐบาล	๙๕ คะแนน ออกกฎหมายลำดับรองออกตามความในพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วเสร็จ จำนวน ๖๘ เรื่อง จาก ๘๔ เรื่อง	รวมเฉลี่ย	๙๘.๓๓
			หัวข้อ	สรุปผลการปฏิบัติงาน									
			๑. นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ ๑.๑ พัฒนาระบบ e-Services มาให้บริการ ๑.๒ พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูล (Big Data)	๑๐๐ คะแนน ๑.๑ จัดทำ Future Model ๓ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลจิสติกกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำเข้าในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีปหรือส่งแร่ออกนอกราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ คณะทำงานได้นำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการสร้างต้นแบบในการตัดสินใจและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป									
			๒. การถ่ายโอน (Outsource) งานรังวัดจัดทำแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับให้ภาคเอกชน (Third party) ดำเนินการแทน กพร.	๑๐๐ คะแนน ออกร่างประกาศ ออก. ว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนให้ภาคเอกชนจัดทำข้อมูลแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับ และจัดทำเอกสารแสดงถึงบทบาทและขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับภาคเอกชนในการจัดทำข้อมูล และขั้นตอนวิธีการการตรวจสอบและนำใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ กพร.									
			๓. การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้เหมาะสมกับการเติบโตของธุรกิจ ปรับกฎหมายตามนโยบายการส่งเสริมของรัฐบาล	๙๕ คะแนน ออกกฎหมายลำดับรองออกตามความในพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วเสร็จ จำนวน ๖๘ เรื่อง จาก ๘๔ เรื่อง									
รวมเฉลี่ย	๙๘.๓๓												

แบบ - กรม

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๓
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคอุตสาหกรรม (GDPภาคอุตสาหกรรม)	พันล้านบาท	๔,๗๘๗.๔๒ พันล้านบาท	๔,๘๗๔.๓๑ พันล้านบาท	๔,๙๖๑.๒๐ พันล้านบาท	๔,๔๑๗.๐๑ พันล้านบาท เจ้าภาพหลักในการรายงาน : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผลการดำเนินงานของ กพร. : GDP ภาคอุตสาหกรรมเหมืองแร่ (Mining and Quarrying) ไตรมาสที่ ๓ และ ๔ ของปี ๖๒ และ ไตรมาสที่ ๑ และ ๒ ของปี ๖๓ ประกาศโดย สศช. เท่ากับ ๓๗๒.๒๒ พันล้านบาท
๒) มูลค่าการลงทุนของโรงงานในอุตสาหกรรมศักยภาพเพิ่มขึ้น (S-Curve)	ล้านบาท	๑๔๑,๙๐๘.๘๖ ล้านบาท	๑๕๖,๓๒๖.๑๔ ล้านบาท	๑๗๐,๗๔๓.๔๒ ล้านบาท	๑๓๐,๓๐๙.๕๐ ล้านบาท เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม
๓) การพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมเข้าสู่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ	พื้นที่	ระดับ ๑ ๑๘ จังหวัด ระดับ ๒ ๑๘ จังหวัด ระดับ ๓ ๒ จังหวัด ระดับ ๔ ๒ จังหวัด	ระดับ ๑ ๑๘ จังหวัด ระดับ ๒ ๑๘ จังหวัด ระดับ ๓ ๗ จังหวัด ระดับ ๔ ๒ จังหวัด	ระดับ ๑ ๑๘ จังหวัด ระดับ ๒ ๑๘ จังหวัด ระดับ ๓ ๘ จังหวัด ระดับ ๔ ๒ จังหวัด	ระดับ ๑ = ๑๘ พื้นที่ ระดับ ๒ = ๑๘ พื้นที่ ระดับ ๓ = ๔ พื้นที่ ระดับ ๔ = ๑ พื้นที่ เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม ผลการดำเนินงานของ กพร. : ๑. ได้สำรวจ ศึกษา และรวบรวมข้อมูล/ประเภทขยะ หรือของเสียที่เกิดขึ้นในพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดสระบุรี นครราชสีมา ขอนแก่นพระนครศรีอยุธยา นครปฐม และราชบุรี ตามแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศของกระทรวงอุตสาหกรรม ๒. ได้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิลของเสียที่ได้รับการคัดเลือกในระดับห้องปฏิบัติการ (Lab Scale) ได้แก่ - เทคโนโลยีรีไซเคิลผงทองแดงที่ได้จากกระบวนการบดย่อยซากแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ โดยการผลิตเป็นอนุภาคทองแดงออกไซด์นาโนสำหรับเคลือบผลิตภัณฑ์ผ้า เช่น เสื้อผ้า หน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันแบคทีเรียและไวรัส - เทคโนโลยีรีไซเคิลเศษกระจก โดยการผลิตเป็นกระจกพ่นสำหรับใช้ในการกรองบำบัดน้ำเสีย หรือใช้ไถ่ยุงและปรับอากาศ (ใช้ร่วมกับน้ำมันหอมระเหย) - เทคโนโลยีรีไซเคิลเถ้าลอย (Fly ash) จากการเผาขานอ้อย (เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้าหรือเป็นเชื้อเพลิง ให้ความร้อนใน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๓
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
					โรงงานอุตสาหกรรม) โดยใช้เป็นส่วนผสมในการเพิ่มความแข็งแรงให้กับเส้นใยพลาสติก (Polylactic Acid (PLA) filament) สำหรับงานพิมพ์ ๓ มิติ - เทคโนโลยีรีไซเคิลแถบลวดส่งกระแสไฟฟ้า (Bus bar หรือ PV Ribbon) ในแผงเซลล์แสงอาทิตย์ที่ชำรุดหรือหมดอายุ โดยการผลิตเป็นทองแดงบริสุทธิ์ - เทคโนโลยีรีไซเคิลถ่านไฟฉายที่ใช้งานแล้ว โดยการผลิตเป็นเฟอร์โรแมงกานีสสำหรับใช้ในอุตสาหกรรมหลอมหล่อโลหะ - เทคโนโลยีรีไซเคิลตะกั่ว (Dross) โลหะบัดกรีชนิดที่ไม่มีตะกั่วเป็นองค์ประกอบ (Lead Free Solder) โดยการผลิตเป็นดีบุกบริสุทธิ์ ๓. อยู่ในระหว่างการขยายผลในระดับโรงงานต้นแบบ (Pilot Scale) จำนวน ๒ ชนิด
๔) ปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เป็นของเสียอันตรายได้รับการจัดการ	ล้านตัน	๑.๙๘ ล้านตัน	๒.๒๔ ล้านตัน	๒.๔๙ ล้านตัน	๑.๒๔ ล้านตัน เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม ผลการดำเนินงานของ กพร. : ๑. ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิลฝุ่นจากกระบวนการผลิตเหล็กกล้าด้วยเตาอาร์คไฟฟ้า (Electric Arc Furnace) สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กทั้งใน Lab Scale และ Pilot Scale โดยการผลิตเป็นสังกะสีออกไซด์ ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบตั้งต้นในการผลิตสังกะสีบริสุทธิ์ รวมทั้งได้ประเมินความเป็นได้ในเชิงพาณิชย์แล้ว ๒. ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดเทคโนโลยีรีไซเคิลด่างขาวทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้แก่ผู้ประกอบการแล้ว
๕. การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบ i-Industry	ระบบ	๗ ระบบของทุกกรม เชื่อมโยงกับ อก.	๗ ระบบของทุกกรมเชื่อมโยงกับ อก. และมีการรับส่งข้อมูลไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐	> ๗ ระบบของทุกกรม เชื่อมโยงกับ อก. และมีการรับส่งข้อมูลไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐	๘ ระบบ เจ้าภาพหลักในการรายงาน : สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการดำเนินงานของ กพร. : กพร. ได้มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบ i-Industry แล้ว คือ ระบบออกใบอนุญาตส่งแร่ออกนอกราชอาณาจักรและใบอนุญาตนำเข้าในราชอาณาจักร โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลบุคคลและนิติบุคคล ผ่านระบบ i-Industry ๑๐๐% เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลพิสูจน์ตัวตน และ นำข้อมูลมาใช้ในการบริการประชาชน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๔
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
๑) มูลค่าการลงทุนของโรงงานในอุตสาหกรรมศักยภาพเพิ่มขึ้น (S-Curve) (อุตสาหกรรมการแพทย์)	ล้านบาท	๔๖๖.๔๔ ล้านบาท	๗๙๕.๗๖ ล้านบาท	๑,๑๒๕.๐๘ ล้านบาท	๔,๒๓๐.๐๖ ล้านบาท (ผ่านเกณฑ์เป้าหมายขั้นสูง) เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม คำชี้แจงการดำเนินงานของ กพร. : ๑) ได้สำรวจ ศึกษา และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีรีไซเคิลเพื่อพัฒนาวัตถุดิบทดแทนวัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ รวมทั้งได้คัดเลือกเทคโนโลยีรีไซเคิลเป้าหมายเพื่อพัฒนาวัตถุดิบทดแทนฯ แล้วเสร็จ ได้แก่ เทคโนโลยีรีไซเคิลเศษทองแดงจากซากแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์หรือสายไฟ โดยมีเป้าหมายในการผลิตเป็นอนุภาคทองแดงนาโน (Copper Nanoparticles) เพื่อป้องกันแบคทีเรียและไวรัสสำหรับใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น หน้ากากอนามัย สเปรย์ฆ่าเชื้อ เป็นต้น ๒) ประสบความสำเร็จในการศึกษาทดลองเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิลดังกล่าวในระดับห้องปฏิบัติการ (Lab Scale) โดยสามารถผลิตเป็น Copper Nanoparticles ได้ ๓) ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างการขยายผลเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิลในระดับโรงงานต้นแบบ (Pilot Scale) รวมทั้งพัฒนาตัวอย่างผลิตภัณฑ์ต้นแบบที่ใช้ Copper Nanoparticles ที่ได้จากเทคโนโลยีดังกล่าวในการผลิตผลิตภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ พร้อมวิเคราะห์และตรวจสอบความปลอดภัยในการใช้งานตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบจาก COVID-19 ของ กพร. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการลงทุนที่สำรวจ เก็บข้อมูล และเก็บตัวอย่างขยะหรือของเสียที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ในการศึกษา วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิล รวมทั้งการเข้าไปใช้สถานที่ห้องปฏิบัติการในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาทดลอง วิเคราะห์ และตรวจสอบตัวอย่าง รวมถึงการส่งตัวอย่างไปวิเคราะห์และตรวจสอบ เนื่องจากมีประกาศปิดที่ทำให้การเป็นการชั่วคราวจากสถานการณ์ดังกล่าว
๒) การพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมเข้าสู่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ	พื้นที่	ระดับ ๑:๑๘ พื้นที่ ระดับ ๒:๑๘ พื้นที่ ระดับ ๓:๕ พื้นที่ ระดับ ๔:๓ พื้นที่	ระดับ ๑:๑๘ พื้นที่ ระดับ ๒:๑๘ พื้นที่ ระดับ ๓:๕ พื้นที่ ระดับ ๔:๓ พื้นที่ ถอดบทเรียน	ระดับ ๑:๑๘ พื้นที่ ระดับ ๒:๑๘ พื้นที่ ระดับ ๓:๑๘ พื้นที่ ระดับ ๔:๓ พื้นที่ • ถอดบทเรียน	• ระดับ ๑ : ๑๘ พื้นที่ ระดับ ๒ : ๑๘ พื้นที่ ระดับ ๓ : ๙ พื้นที่ ระดับ ๔ : ๔ พื้นที่ • ถอดบทเรียนเกณฑ์การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ๑๕ จังหวัด ๑๘ พื้นที่ และระบบตรวจประเมิน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๔
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
			เกณฑ์การพัฒนา และระบบตรวจ ประเมินเมือง นิเวศ	เกณฑ์การพัฒนา และระบบตรวจ ประเมินเมืองนิเวศ • ขยายพื้นที่เมือง นิเวศจำนวน ๑๔ พื้นที่	เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ • ขยายพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเพิ่มเติมระยะ ที่ ๒ จำนวน ๑๕ พื้นที่ (๑๑ จังหวัดเดิม ๔ จังหวัด SEZ ได้แก่ มุกดาหาร สระแก้ว ตาก และตราด) (ผ่านเกณฑ์เป้าหมายมาตรฐาน) เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม คำชี้แจงการดำเนินงานของ กพร. : ๑) ได้สำรวจ ศึกษา และรวบรวมข้อมูลชนิด/ประเภท ขยะหรือของเสียที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ลำพูน และลพบุรี รวมทั้งได้คัดเลือกขยะหรือของเสีย อุตสาหกรรมและครัวเรือนที่มีศักยภาพในการรีไซเคิล เป็นวัตถุดิบทดแทนด้านแร่/โลหะ รวมถึงพลังงาน ทดแทนได้ ในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน ๓ ชนิด โดย ประสบความสำเร็จในการศึกษาทดลองเพื่อพัฒนา เทคโนโลยีรีไซเคิลของเสียที่ได้รับการคัดเลือกลงใน ระดับห้องปฏิบัติการ (Lab Scale) ได้แก่ - ตะกอนแม่เหล็กสทอนเทียมเฟอร์ไรต์ โดยการรีไซเคิล เป็นวัตถุดิบในการผลิตผงสีกันสนิม (ซึ่งปัจจุบันประเทศ ไทยต้องนำเข้าจากต่างประเทศ) - น้ำยาชุบเงินใช้แล้ว โดยการรีไซเคิลเป็นเงินบริสุทธิ์ - สารละลายนิกเกิลใช้แล้ว โดยการรีไซเคิลเป็นนิกเกิล คาร์บอเนตสำหรับเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ชุบเคลือบผิวโลหะ เซรามิก สารเร่งปฏิกิริยา เป็นต้น ๒) ได้คัดเลือกเทคโนโลยีรีไซเคิลตะกอนแม่เหล็กสทอน เทียมเฟอร์ไรต์ที่ได้พัฒนาขึ้นใน Lab Scale มาขยายผล ในระดับโรงงานต้นแบบ (Pilot scale) โดยอยู่ระหว่าง ศึกษาทดลองใน Pilot Scale และอยู่ระหว่างการศึกษา วิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้เบื้องต้น (Pre- feasibility study) ในการพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิลใน เชิงพาณิชย์ในประเทศไทย ผลกระทบจาก COVID-19 ของ กพร. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผล กระทบต่อการลงพื้นที่สำรวจ เก็บข้อมูล และเก็บตัวอย่าง ขยะหรือของเสียที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อใช้ใ การศึกษา วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิล รวมทั้งการ เข้าไปใช้สถานที่ห้องปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาทดลอง วิเคราะห์และ ตรวจสอบตัวอย่าง รวมถึงการส่งตัวอย่างไปวิเคราะห์ และตรวจสอบ เนื่องจากมีประกาศปิดที่ทำการเป็นการ ชั่วคราวจากสถานการณ์ดังกล่าว

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๔
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
๓) จำนวนของพื้นที่ศักยภาพแหล่งแร่เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ	ล้านบาท	๑ พื้นที่ มีมูลค่ามากกว่า ๕๐ ล้านบาท	๑ พื้นที่ มีมูลค่ามากกว่า ๕๕ ล้านบาท	๑ พื้นที่ มีมูลค่ามากกว่า ๖๐ ล้านบาท	๒ พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่หาดส้มแป้น จ.ระนอง มีมูลค่าแหล่งแร่ ๒,๑๘๐ ล้านบาท และพื้นที่บ้านทรายแดง จ.ระนอง มีมูลค่าแหล่งแร่ ๔,๒๒๐ ล้านบาท (ผ่านเกณฑ์เป้าหมายขั้นสูง) เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กพร. คำชี้แจงการดำเนินงาน : ๑) มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลแหล่งแร่ในพื้นที่เป้าหมาย โดยเน้นพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการกระจายตัวของหินแกรนิตและแหล่งแร่หายากในประเทศไทย ๒) มีการดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลภาคสนามเพื่อประเมินลักษณะทางธรณีวิทยา รวมทั้งเก็บตัวอย่างแร่เพื่อนำมาวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติทางกายภาพและเคมี ๓) มีการจัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานแบบออนไลน์แก่ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ และผู้ที่สนใจ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด ๘๓ คน ๔) ได้จำนวนพื้นที่ศักยภาพแร่หายากจำนวน ๒ พื้นที่ ได้แก่ บริเวณพื้นที่หาดส้มแป้น มีมูลค่าแหล่งแร่ ๒,๑๘๐ ล้านบาท และพื้นที่บ้านทรายแดง มีมูลค่าแหล่งแร่ ๔,๒๒๐ ล้านบาท ผลกระทบจาก COVID-19 ของ กพร. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าพื้นที่ศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมได้ รวมทั้งไม่สามารถเข้าไปใช้สถานที่ห้องปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยได้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยทุกแห่งได้มีประกาศปิดที่ทำการเป็นการชั่วคราวจากสถานการณ์ดังกล่าว จึงทำให้การดำเนินงานมีความล่าช้าจากแผนการดำเนินงาน
๔) ค่าคะแนนเฉลี่ยของสถานประกอบการเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมสีเขียว	คะแนน	๒.๒๑ คะแนน	๒.๒๘ คะแนน	๒.๓๔ คะแนน	๒.๐๖ คะแนน (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายขั้นต้น) เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กรมโรงงานอุตสาหกรรม หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายขั้นต้นเนื่องจาก ออก. โดยคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว มีนโยบายผลักดันสถานประกอบการให้ได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวทั้งหมดภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นร้อยละ ๑๐๐ จึงต้องส่งเสริมและผลักดันให้สถานประกอบการได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ ๑ เพื่อให้บรรลุตาม

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๔
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
					เป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และจะส่งเสริมยกระดับให้สูงขึ้นต่อไป คำชี้แจงการดำเนินงานของ กพร. : พิจารณาจากจำนวนสถานประกอบการรายใหม่ที่ได้รับรางวัลจากโครงการ คือ ๑. โครงการมาตรฐานเหมืองแร่สีเขียว (Green Mining) และ ๒. โครงการส่งเสริมอุตสาหกรรมเหมืองแร่ให้มีมาตรฐานสากลเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR-DPIM) ซึ่งสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์ข้างต้นจะได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ ๓ โดย ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการดำเนินงานของโครงการ ดังนี้ ๑. การดำเนินการส่งเสริมอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานเข้าสู่เหมืองแร่สีเขียว (Green Mining) ๑) ผลการดำเนินงาน ๑.๑) ประสาน สรข. และ สอจ. ส่งรายชื่อสถานประกอบการที่มีศักยภาพและยังไม่เคยได้รับการประเมินตามมาตรฐานเหมืองแร่สีเขียวเข้าร่วมโครงการ ประจำปี ๒๕๖๔ ๑.๒) ลงพื้นที่ให้คำแนะนำและประเมินข้อมูลและสภาพพื้นที่เบื้องต้นของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ โรงงานไม่ บด และย่อยหิน โรงแต่งแร่ และโรงประกอบโลหกรรมที่มีศักยภาพเพื่อเชิญชวนเข้าร่วมโครงการและให้คำแนะนำเบื้องต้น ๑.๓) สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจประเมินฯ จำนวน ๒๙ ราย (เป็นการตรวจประเมินแบบออนไลน์) อยู่ระหว่างการพิจารณาผล ๒) ผลกระทบจาก COVID-19 ของ กพร. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลต่อการลงพื้นที่เพื่อตรวจประเมินสถานประกอบการ และทำให้ต้องยกเลิกจัดทำขอบเขตการจ้างในการจัดงานพิธีมอบรางวัลเหมืองแร่สีเขียว Green Mining Award ๒. การดำเนินการส่งเสริมอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานให้มีมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR-DPIM) ๑) ผลการดำเนินงาน ๑.๑) ดำเนินการจัดงานเปิดตัวโครงการ (Kick off) และงานมอบรางวัล CSR-DPIM ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ๑.๒) ดำเนินการอบรมสถานประกอบการที่เข้าร่วม

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๔
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
					โครงการ CSR-DPIM ประจำปี ๒๕๖๔ ผ่านทางระบบออนไลน์ ๑๖๗ ราย ๑.๓) ดำเนินการทวนสอบการจัดทำรายงานประเมินตนเอง (Self-Assessment Report :SAR) ตามกรอบการจัดทำรายงาน CSR-DPIM จำนวน ๗๑ ราย ๑.๔) ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (One Mine One Person : OMOP) ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓ รางวัล ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านแรงงาน/อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ๑.๕) ยังไม่มีการตรวจประเมินสถานประกอบการเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ๒) ผลกระทบจาก COVID-19 ของ กพร. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลต่อการดำเนินงานในสัญญาจ้างที่ปรึกษา ที่ต้องมีการลงพื้นที่ในการทวนสอบและการจัดอบรมสัมมนา ทำให้ต้องมีการขยายระยะเวลาและเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการแก้ไขสัญญาจ้าง (ที่ปรึกษาส่งเรื่องมาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสัญญาขยายระยะเวลา และลดค่าใช้จ่าย ลงวันที่ ๑ ต.ค.๖๔)
๕) ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐					
๕.๑) การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล : ระบบชำระค่าภาคหลวงแร่	ระดับ	ยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอและเอกสารประกอบเป็นกระดาษ โดยประชาชนไม่ต้องเดินทางมาติดต่อ ณ สำนักงาน เช่น จัดส่งทางไปรษณีย์ อีเมล	ยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอทางออนไลน์ (e form) แต่ยังไม่สามารถแนบเอกสารมาพร้อมกันผ่านระบบได้ โดยให้ประชาชนจัดส่งแยกมาในรูปแบบ scan file	ยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอต่ทางออนไลน์ (e form) ที่ประชาชนมีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสารประกอบการพิจารณาได้	อยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาระบบฯ (ต่ำกว่าเป้าหมายขั้นต้น) เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กพร. คำชี้แจงการดำเนินงาน ลงนามในสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ ๑๓ ก.ย. ๒๕๖๔ โดยใช้เงินบำรุงพิเศษ และรอส่งมอบงวดงานที่ ๑ ซึ่งเป็นรายงานเบื้องต้น (Inception Report) ที่แสดงแผนการดำเนินการอย่างละเอียดตามขอบเขตการดำเนินงาน ผลกระทบจาก COVID-19 ของ กพร. การจัดซื้อจัดจ้างโครงการระบบชำระค่าภาคหลวงแร่เป็นโครงการใหม่ และอยู่ในเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างของกระทรวงการคลังที่ต้องใช้วิธี e bidding ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานค่อนข้างนาน การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธี e bidding แต่ละคร้งใช้เวลาประมาณ ๒ เดือน ซึ่งกรมได้ดำเนินการจัดจ้างด้วยวิธีนี้ จำนวน ๒ ครั้ง ไม่มีผู้ผ่านคุณสมบัติ จึงต้องเปลี่ยนวิธีการเป็นการคัดเลือก ทั้งนี้ ระหว่างดำเนินการมีเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน

แบบ - กรม

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๔
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
					พัสดุ ติดเชื้อ COVID -19 จากข้อมูลข้างต้นจึงทำให้โครงการฯ ลงนามในสัญญาจ้างได้ในเดือนกันยายน ๒๕๖๔
๕.๒) การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	คะแนน	๒๔๐ คะแนน	-	๓๕๐ คะแนน	๓๗๐.๕๒ คะแนน (ผ่านเกณฑ์เป้าหมายขั้นสูง) เจ้าภาพหลักในการรายงาน : กพร. คำชี้แจงการดำเนินงาน กพร. ได้ดำเนินการประเมินในรอบที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งผลการประเมินมีผลคะแนนเท่ากับ ๓๗๐.๕๒ คะแนน ผลกระทบจาก COVID-19 ของ กพร. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 และคำสั่งให้ปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) ทำให้การติดต่อประสานงานในการนำข้อมูลมาประกอบการประเมินฯ มีความล่าช้าในบางขั้นตอน เนื่องจาก การประเมินฯ ต้องใช้ผลการดำเนินงานจากทุกหน่วยงานของ กพร. รวมทั้งเจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่มี ความเข้าใจในเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินฯ ดังนั้นจึงต้องใช้การประสานงานผ่านระบบออนไลน์ และรับส่งข้อมูลผ่านทาง e-mail เป็นหลัก

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ ขึ้นไป	๒	๑๒๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๗๕ - ๓.๔๙	๑๐	๒๒๘
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๗๔	๐	๖
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ ขึ้นไป	๖	๑๕๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๗๕ - ๓.๔๙	๖	๒๑๒
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๗๔	๐	๑๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ ขึ้นไป	๗	๑๘๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๗๕ - ๓.๔๙	๕	๑๘๕
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๗๔	๐	๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	๐	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๖.๐๐	๔	๑๐๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๗๕ - ๓.๔๙	๘	๒๕๐
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๗๔	๐	๑๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	๐	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๖.๐๐	๑๑	๑๔๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๗๕ - ๓.๔๙	๐	๒๓๐
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๗๔	๐	๑๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	๐	๑

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

.....

.....

.....

.....

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการกระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

.....

.....

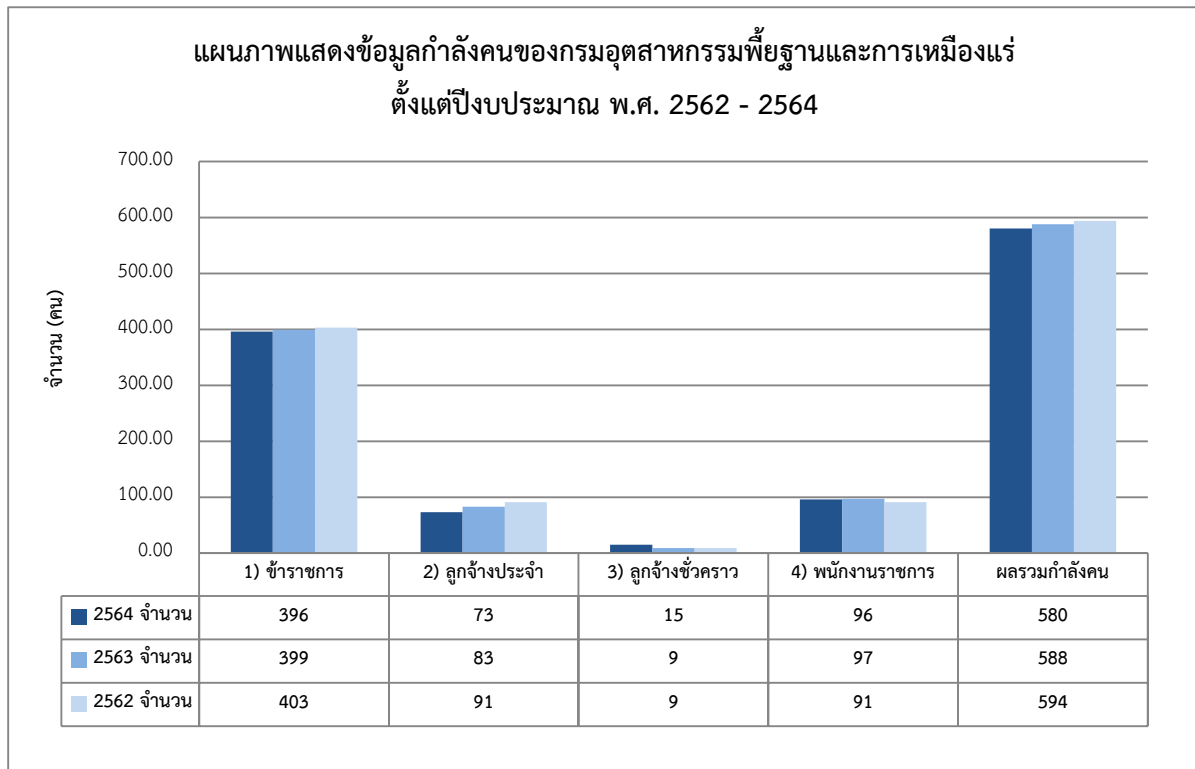
.....

.....

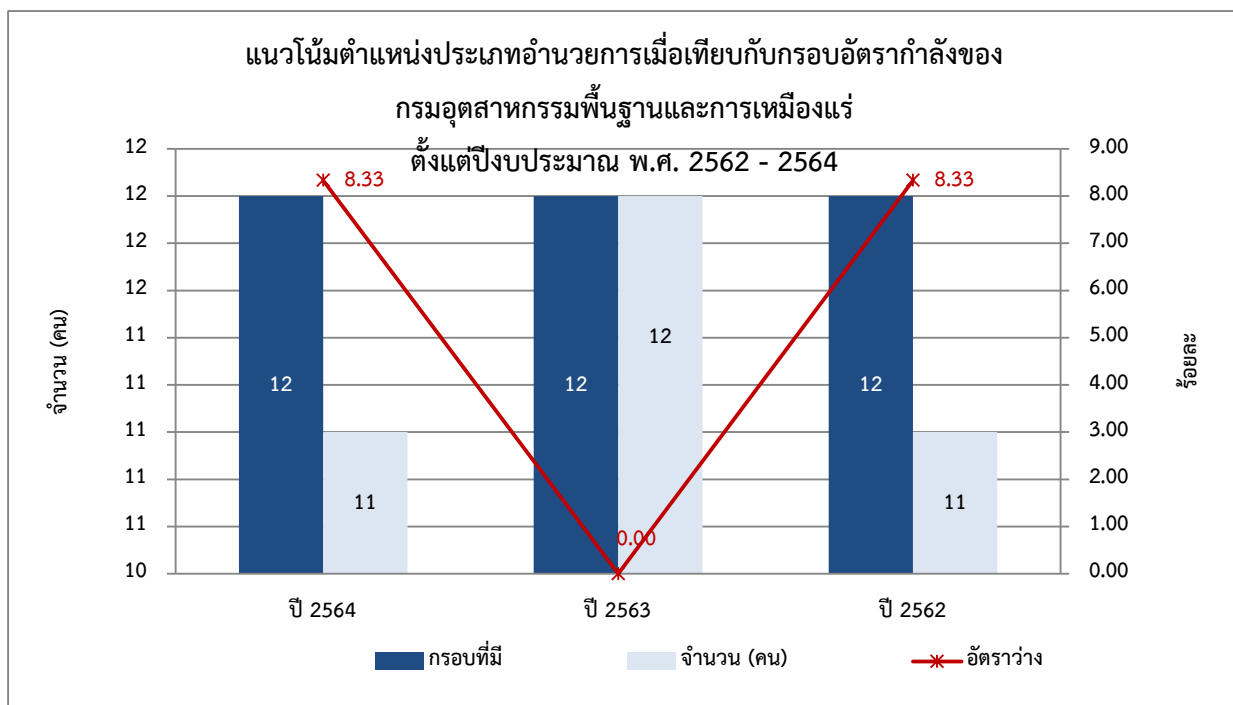
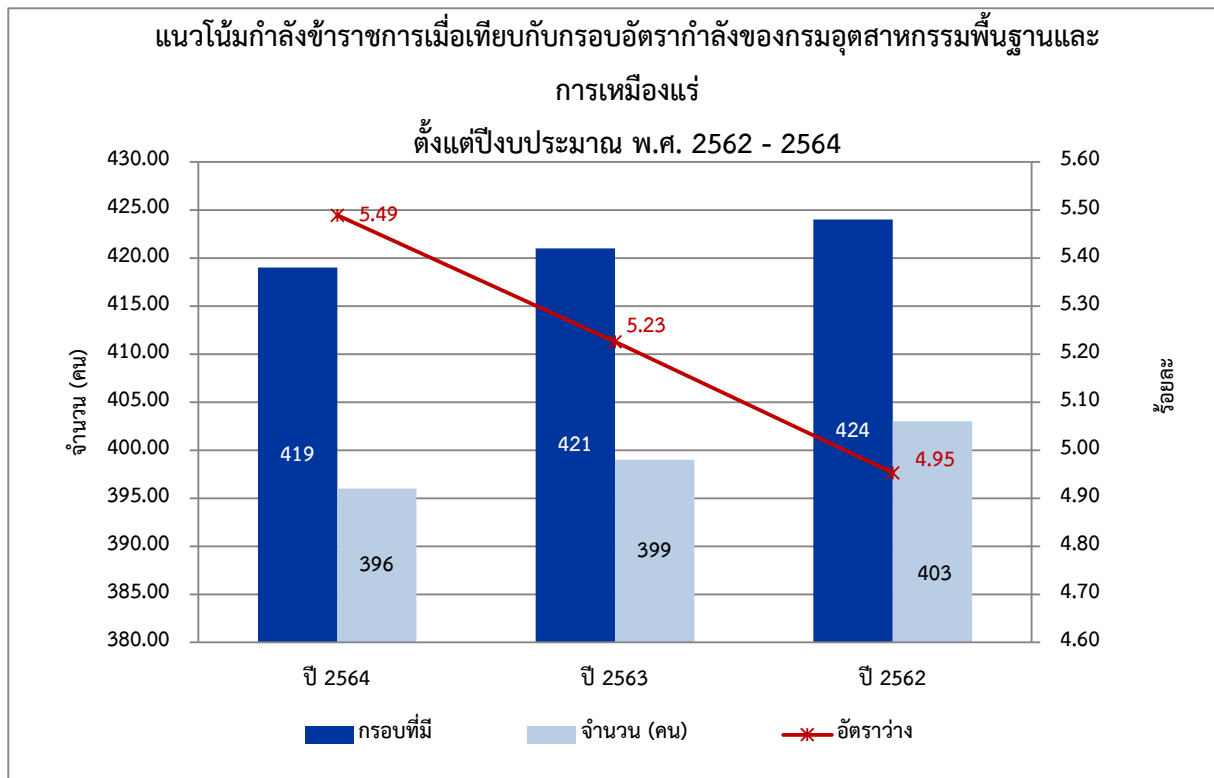
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



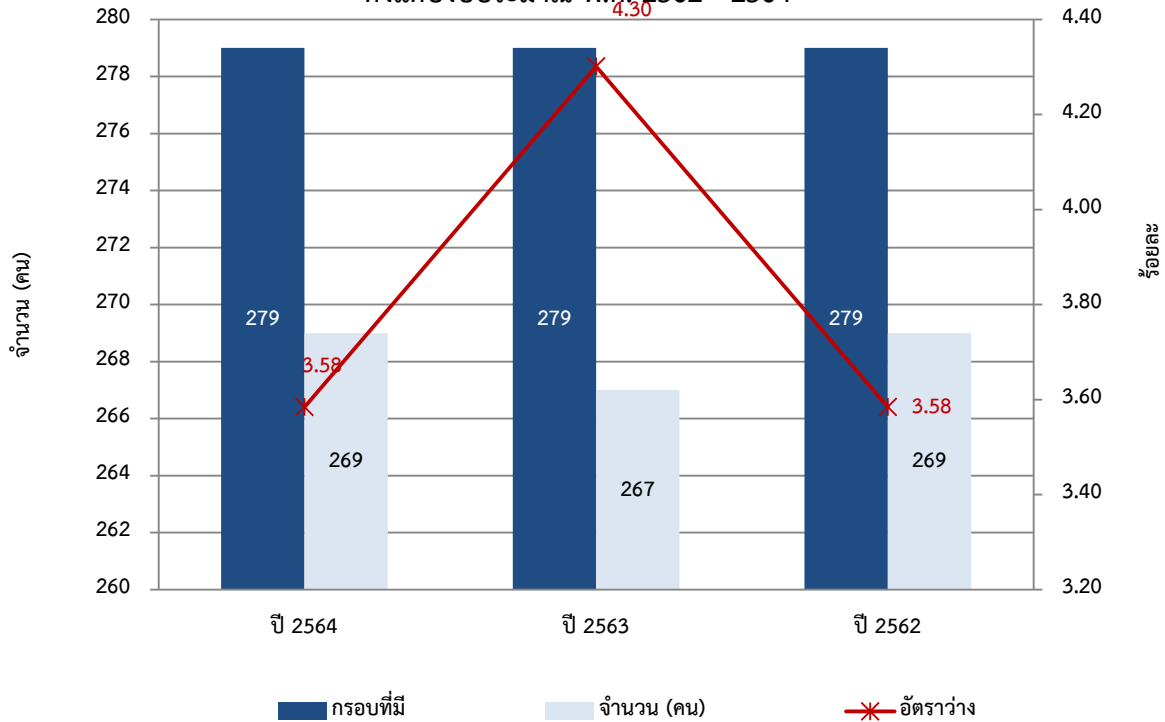
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมอุตสาหกรรม

พื้นฐานและการเหมืองแร่

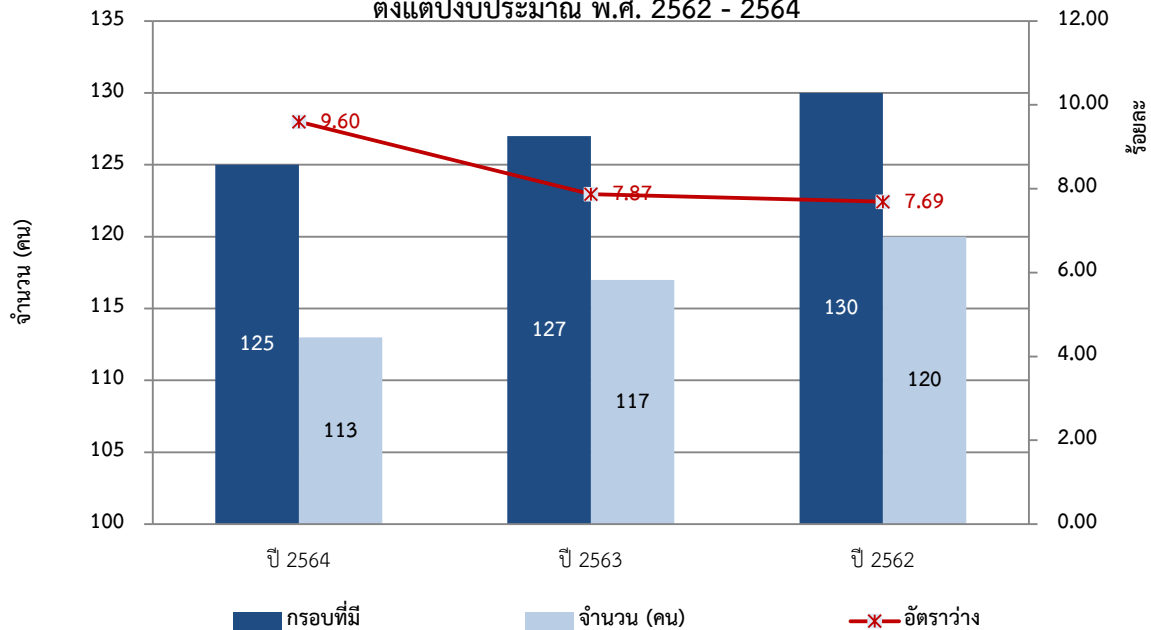
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



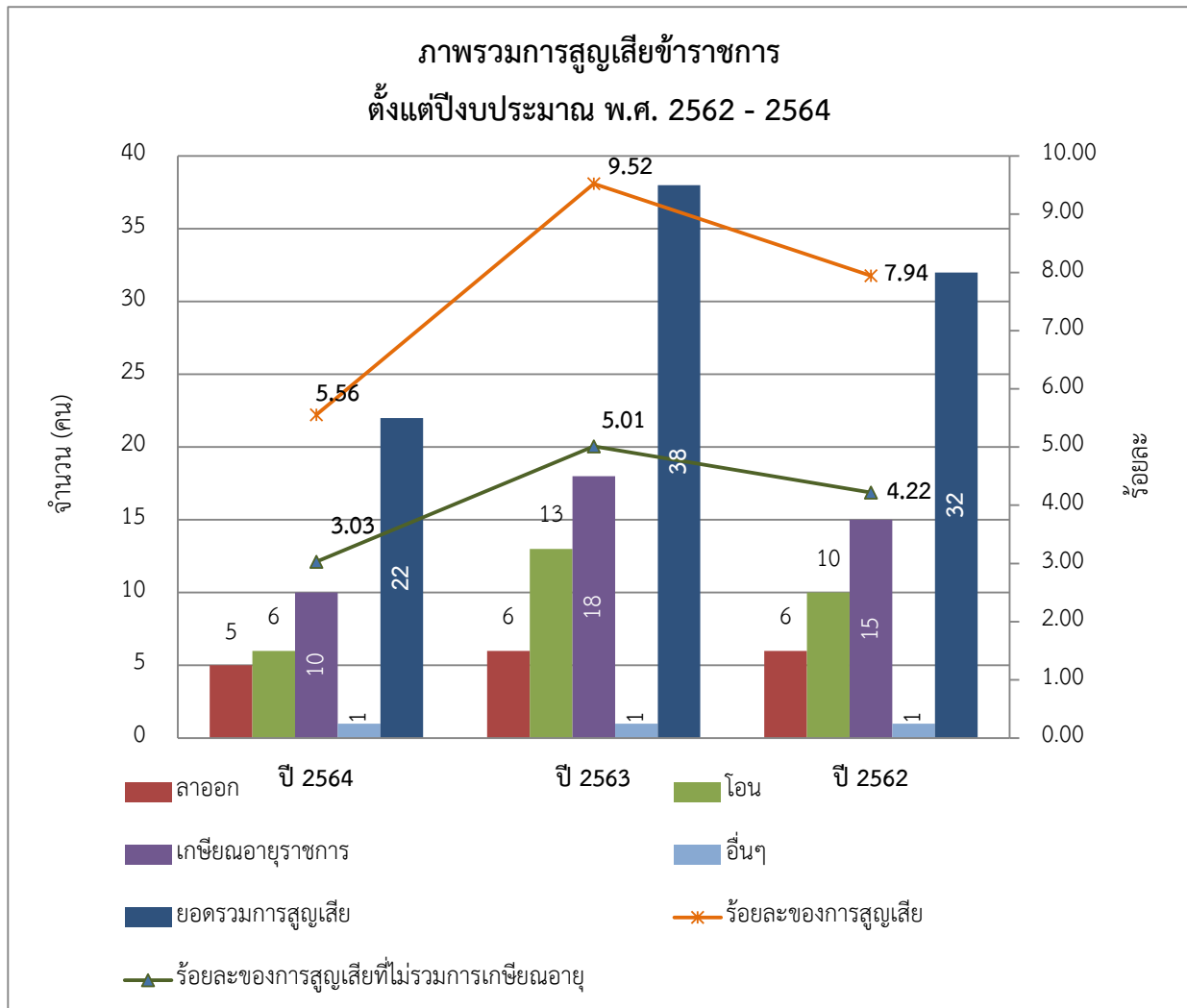
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน

และการเหมืองแร่

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

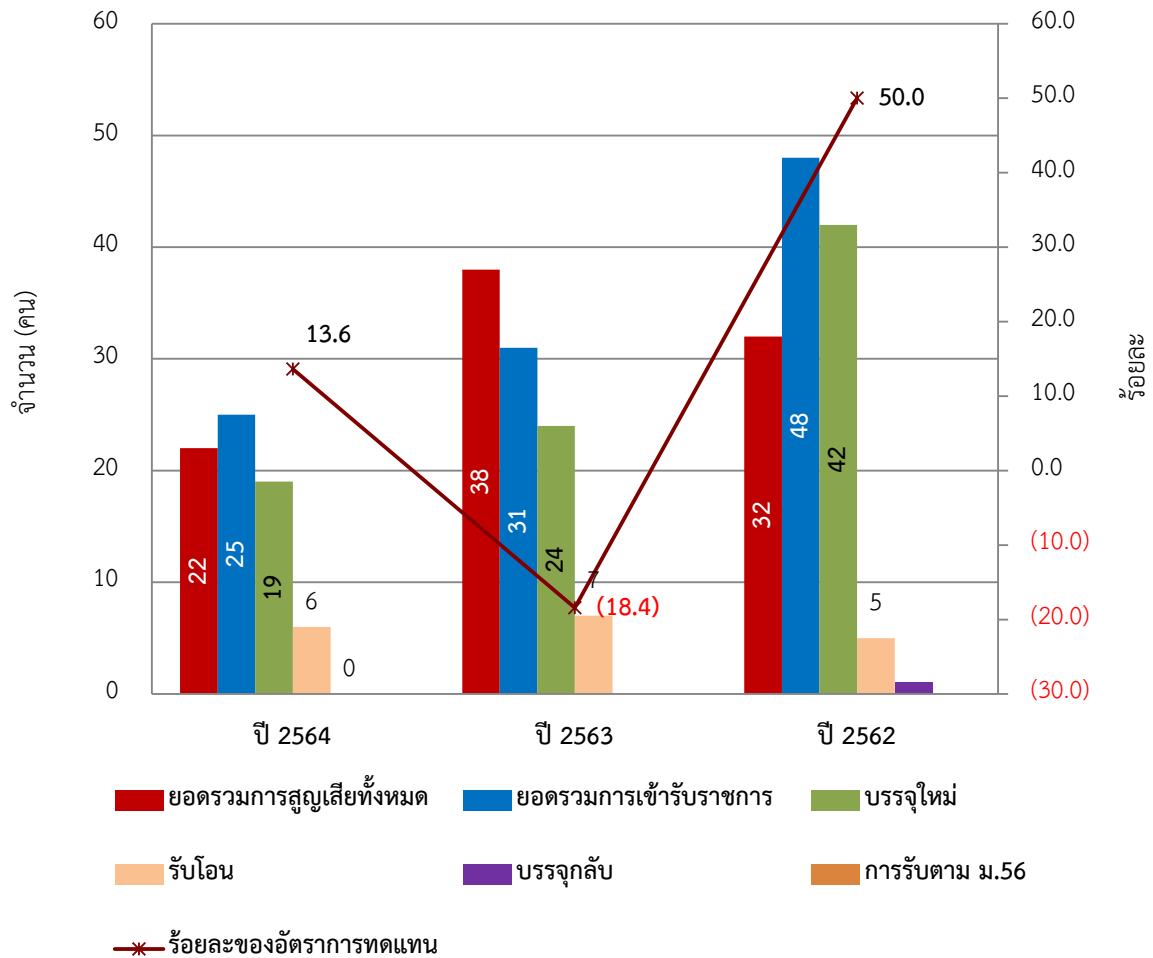


3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

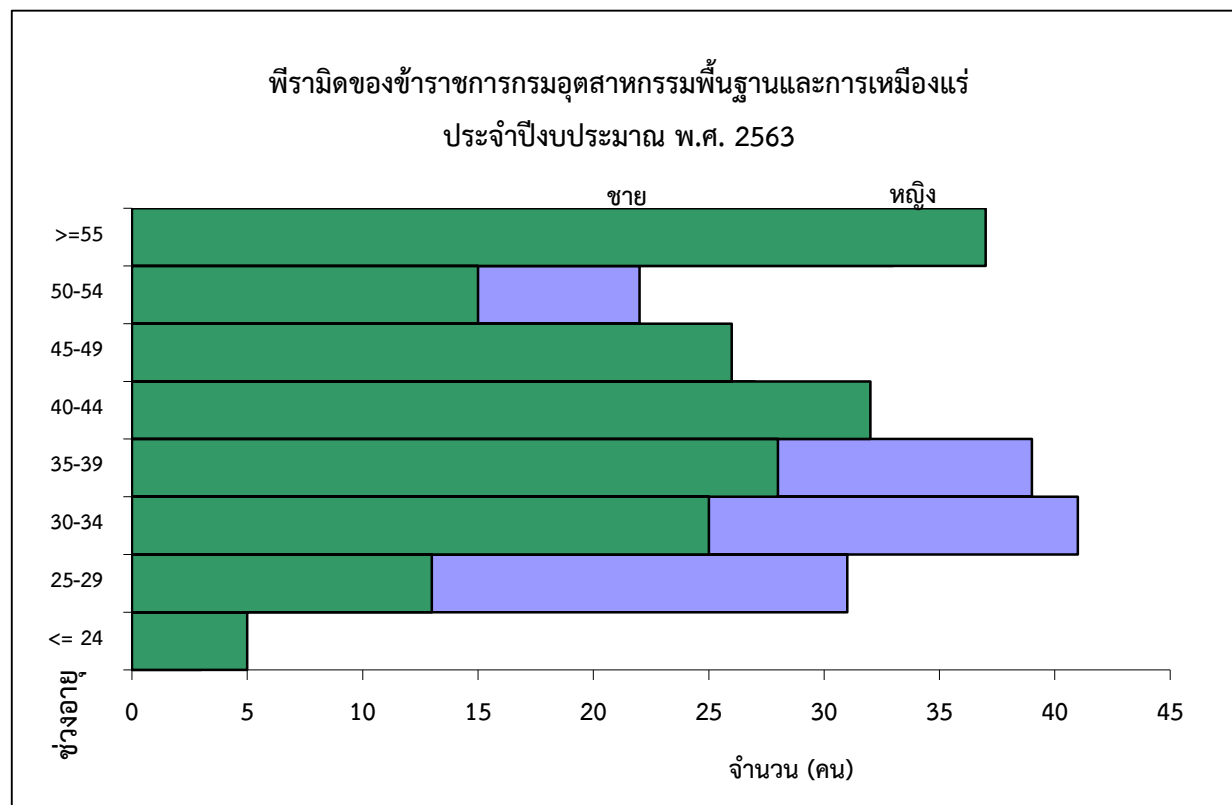
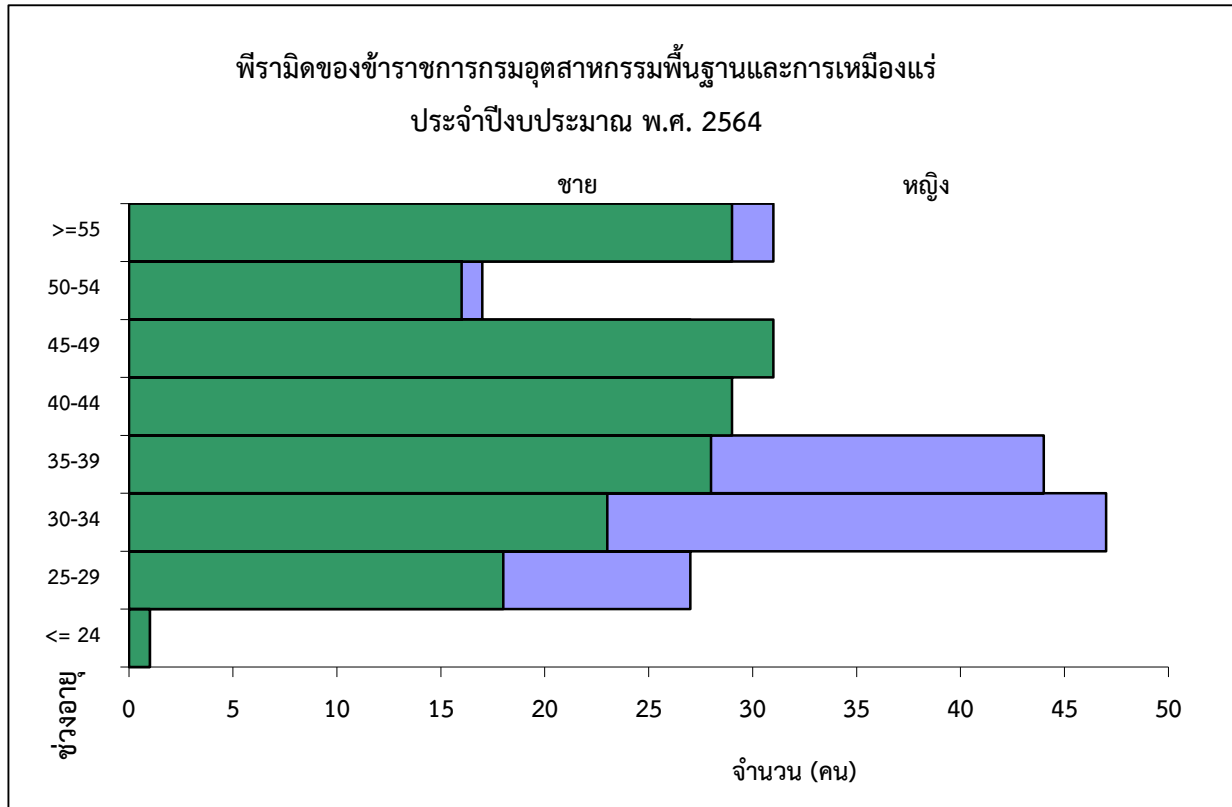


3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

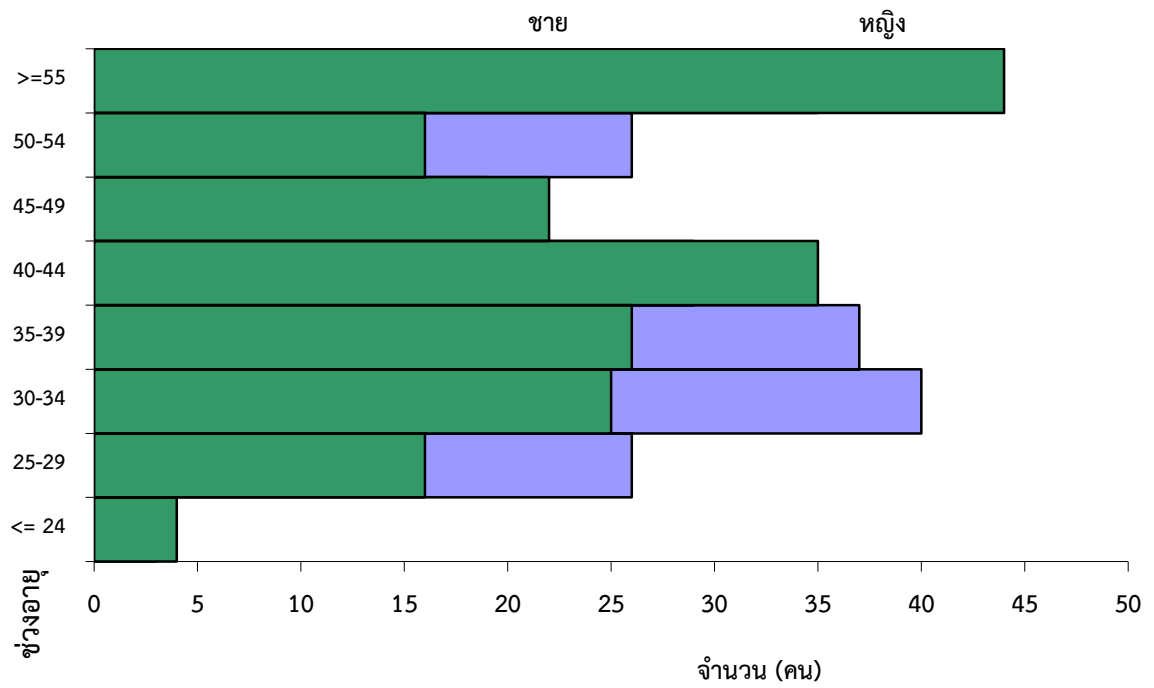
ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



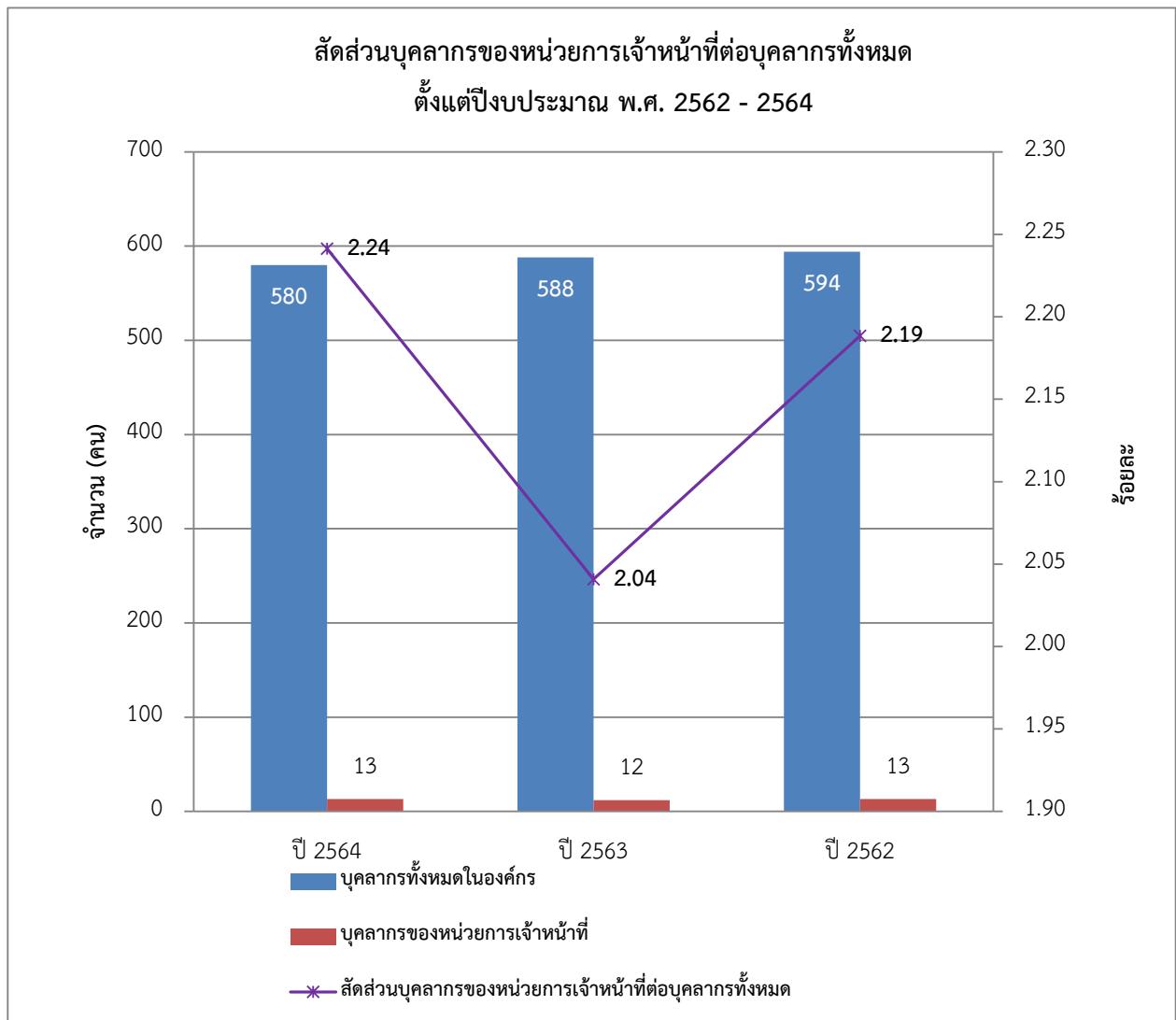
3.5 แผนภาพพีรามิดประชากรการ จำแนกตามช่วงอายุ



พีรามิดของข้าราชการกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

รายการ	ปี 2562 มูลค่า	ปี 2563 มูลค่า	ปี 2564 มูลค่า	ปี 2564 สัดส่วน (%)
งบประมาณรวมของส่วนราชการ	430,000	570,000	430,000	100.00
งบประมาณรายจ่ายประเภทบุคคลากร	200,000	210,000	210,000	48.51
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	210,000	230,000	240,000	58.95
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	10,000	10,000	10,000	1.50
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	10,000	10,000	10,000	1.37
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	100,000	420,000	330,000	30.00
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	20,000	40,000	30,000	8.18
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	0	0	0	0.00
ต้นทุนในการผลิตอื่น	0	0	0	0.00
รวมต้นทุนผลิต	370,000	700,000	620,000	100.00

มูลค่า (ล้านบาท)

ร้อยละ

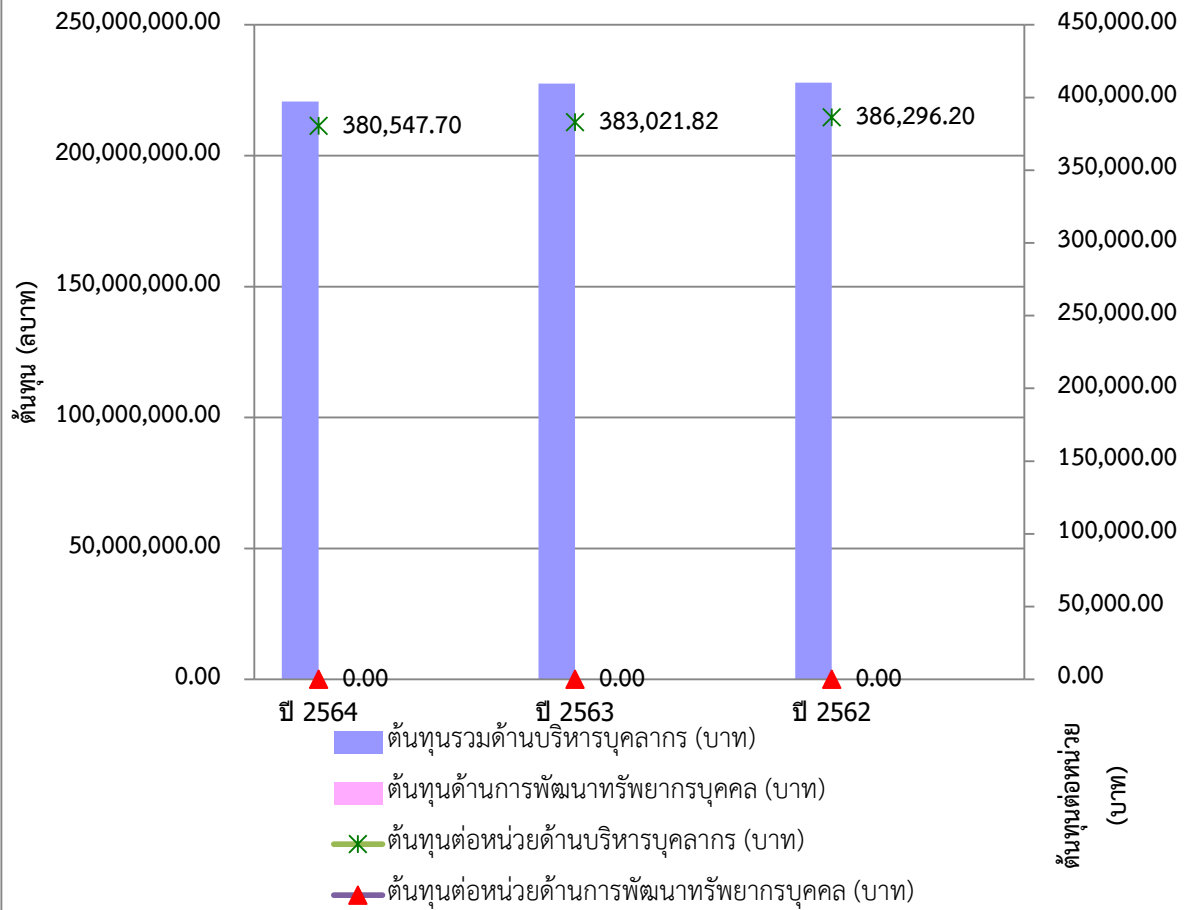
ปี 2564 มูลค่า

ปี 2563 มูลค่า

ปี 2562 มูลค่า

ปี 2564 สัดส่วน

แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



แผนภาพแสดงการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

