



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม
(มีนาคม 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 ๒๕๖๓
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นายวิชาญ หีบเที่ยง)

อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

อธิบดี / หัวหน้าส่วนราชการ

๗๒ มี.ค. ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางฉรียา อ่อนนิม

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์ ๐๒ ๒๐๒ ๓๕๕๕ โทรสาร ๐๒ ๒๐๒ ๓๕๖๔

E-Mail hr@dpim.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	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					
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 และการใช้ประโยชน์อัตราากำลังที่มีจำกัดได้อย่างเหมาะสมรองรับภารกิจตามประเด็นยุทธศาสตร์ 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 ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญขององค์กรที่จะสามารถทำให้ภารกิจขององค์กร ลุล่วงไปได้ ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๔. การสร้างความโปร่งใส เป็นธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน ตามนโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นการปฏิบัติการกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และความรับผิดชอบต่อสังคม การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติการกิจขององค์กรโดยการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ๕. การวางแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อให้มีการวางแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ ให้สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวางแผนกำลังคนในอาชีพอย่างชัดเจน มีการพัฒนาเป็นระบบ เพื่อรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพขององค์กร และเตรียมผู้ที่สืบทอดตำแหน่ง พร้อมถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นของกรม ตอบสนองยุทธศาสตร์ การกิจได้ ๖. การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การยกย่อง ชมเชย)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตราจ้าง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตราจ้างของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตราจ้างของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราจ้างที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราจ้าง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตราจ้างประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราจ้างอย่างต่อเนื่อง 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 และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราจ้าง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราจ้าง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราจ้าง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราจ้าง (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) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ 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. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (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 หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เชี่ยวชาญอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน 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

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำนองค์กรต่อการ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ ตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับ ดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภท เรื่องที่ร้องทุกข์) ปี ๒๕๖๓ กรมไม่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ ๑. ผู้นำนองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมีจริยธรรม กำหนดให้มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรในเรื่อง การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความสำคัญในการตรวจสอบ อย่างจริงจัง เมื่อมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และให้เจ้าหน้าที่ ทุกระดับปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และรักษาวินัย ตาม พรณ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการมอบนโยบาย กำชับ และประกาศเจตนารมณ์ “เจตจำนงสุจริตในการบริหาร ราชการ” และ “การขับเคลื่อนกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน และการเหมืองแร่เป็นองค์กรคุณธรรม” นอกจากนี้ ยังได้มีการประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต อย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส มีการประกาศนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นประเด็นกิจกรรม ทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ๒. ผู้นำนองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำ ในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง - มีการมอบหมายคณะกรรมการให้กำกับดูแลติดตามและ ใช้ประโยชน์ กลุ่มผู้มีสมรรถนะสูงในงานสำคัญ/ท้าทายของ องค์กร - ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหาร คนบริหารงานโดยให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารใหม่ๆ ทักษะดิจิทัล และนวัตกรรมการบริหารของกระทรวง ๓. ผู้นำนองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ของกรมให้ทุกหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - กำหนดเป็นนโยบายให้ผู้เข้าประชุมผู้บริหารสามารถเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ตลอดเวลา

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

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

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับ องค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งผลผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ๑. การพัฒนาระบบ e-service ต่าง ๆ เพื่อใช้ในทางปฏิบัติ ตาม 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 จะมีการยกย่องโดย ประกาศ ผู้ที่มีผลงานดีเด่น มีการชมเชยในที่เปิดเผย/ในสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ มีการมอบของขวัญผู้ที่ได้รับการพิจารณา ๔. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการยึดมั่นในวัฒนธรรม DPIM คือ ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีการให้บริการที่ดี โดยให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งมีจิตสาธารณะ มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา โครงการ แบ่งปัน แบ่งรัก จากคนกรมเหมือง ปีที่ ๓ และสมาชิกเครือข่าย CSR-DPIM ร่วมบริจาคเงินสมทบทุนให้แก่มูลนิธิรวมใจดี ภายใต้โครงการป้องกันและช่วยเหลือสถานการณ์แพร่ระบาดของ ของโควิด-๑๙ ๕. มีการสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง โดยฝึกอบรม ต่างประเทศ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยการขอรับจัดสรร ทุนราชการ และมอบทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ๖. สนับสนุนให้ข้าราชการกลุ่มผู้มีศักยภาพและผลสัมฤทธิ์สูง ได้รวมกลุ่มทำงานสำคัญเพื่อพัฒนาองค์กร และมีเส้นทาง ความก้าวหน้า ๗. มีการจัดกิจกรรมทีมประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ ๘. มีการปรับปรุงสถานที่เป็นศูนย์รวมกิจกรรมเล่นกีฬา ๙. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้พิการเป็นตัวแทนประเทศเข้าแข่งขัน กีฬาคณพิการระดับนานาชาติ
--	---

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๓		๒๕๖๒		๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๓๙๙	๖๗.๘๖	๔๐๓	๖๗.๘๕	๓๙๑	๖๖.๒๗
๒) ลูกจ้างประจำ	๘๓	๑๔.๑๒	๙๑	๑๕.๓๒	๑๐๐	๑๖.๙๕
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๙	๑.๕๓	๙	๑.๕๒	๙	๑.๕๓
๔) พนักงานราชการ	๙๗	๑๖.๕๐	๙๑	๑๕.๓๒	๙๐	๑๕.๒๕
ผลรวมกำลังคน	๕๘๘	๑๐๐.๐๐	๕๙๔	๑๐๐.๐๐	๕๙๐	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๓๑	๑๐๐.๐๐	๔๘	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑๐๐.๐๐
บรรจุใหม่	๒๔	๗๗.๔๒	๔๒	๘๗.๕๐	๑๔	๙๓.๓๓
รับโอน	๗	๒๒.๕๘	๕	๑๐.๕๒	๑	๖.๖๗
บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๑	๒.๐๘	-	๐.๐๐
การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	-	-	-	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๓๘	๑๐๐.๐๐	๓๒	๑๐๐.๐๐	๒๗	๑๐๐.๐๐
ลาออก	๖	๑๕.๗๙	๖	๑๘.๗๕	๕	๑๘.๕๒
ให้โอน	๑๓	๓๔.๒๑	๑๐	๓๑.๒๕	๑๐	๓๗.๐๔
เกษียณอายุราชการ	๑๘	๔๗.๓๗	๑๕	๔๖.๘๘	๑๒	๔๔.๔๔
อื่น ๆ (ตาย)	๑	๒.๖๓	๑	๓.๑๓	-	๐.๐๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่ มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๒	๑๒	๐.๐๐	๑๒	๑๑	๘.๓๓	๑๒	๑๒	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๒๗๙	๒๖๗	๔.๓๐	๒๗๙	๒๖๙	๓.๕๘	๒๗๘	๒๖๑	๖.๑๒
๔. ทั่วไป	๑๒๗	๑๑๗	๗.๘๗	๑๓๐	๑๒๐	๗.๖๙	๑๓๒	๑๑๕	๑๒.๘๘
รวม	๔๒๑	๓๙๙	๕.๒๓	๔๒๔	๔๐๓	๔.๙๕	๔๒๕	๓๙๑	๘.๐๐

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๓	๕	๓	๔	๐	๑
๒๕-๒๙	๓๑	๑๓	๒๖	๑๖	๑๗	๑๒
๓๐-๓๔	๔๑	๒๕	๔๐	๒๕	๓๘	๒๗
๓๕-๓๙	๓๙	๒๘	๓๗	๒๖	๓๕	๒๖
๔๐-๔๔	๒๗	๓๒	๒๙	๓๕	๒๙	๓๗
๔๕-๔๙	๒๒	๒๖	๑๙	๒๒	๑๙	๑๙
๕๐-๕๔	๒๒	๑๕	๒๖	๑๖	๒๘	๒๓
>=๕๕	๓๓	๓๗	๓๕	๔๔	๓๔	๔๖
รวม	๒๑๘	๑๘๑	๒๑๕	๑๘๘	๒๐๐	๑๙๑

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒	ปีที่ ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๙	๘	๙
๒. พนักงานราชการ	๔	๔	๔
รวม	๑๓	๑๒	๑๓

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๕๗๓.๓๗๖	๑๐๐.๐๐	๔๔๐.๗๒	๑๐๐.๐๐	๔๐๕.๗๓	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๒๑๘.๘๒๕	๓๘.๑๖	๒๑๗.๓๔	๔๙.๓๒	๒๒๔.๓๗	๕๕.๓๐
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒๒๗.๕๑๔	๓๑.๘๙	๒๔๓.๓๘	๓๘.๗๒	๒๒๗.๔๖	๕๓.๗๙
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๕.๑๔๗	๐.๗๒	๗.๗๙	๑.๒๔	๕.๒๗	๑.๒๕
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๙.๔๑๗	๑.๓๒	๘.๔๖	๑.๓๕	๑๔.๑๖	๓.๓๕
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ	๔๒๙.๖๔๐	๖๐.๒๒	๓๓๔.๙๐	๕๓.๒๗	๑๓๑.๒๔	๓๑.๐๓
และค่าสาธารณูปโภค						
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๔๑.๗๗๓	๕.๘๕	๓๔.๑๑	๕.๔๓	๔๔.๘๑	๑๐.๕๙
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	-	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	-	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
รวมต้นทุนผลผลิต	๗๑๓.๔๙	๑๐๐.๐๐	๖๒๘.๖๖	๑๐๐.๐๐	๔๒๒.๙๔	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๒๒๗.๕๑	๒๔๓.๓๘	๒๒๗.๔๖
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๕๗๙.๐๐	๕๙๔	๕๙๐.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๐.๓๙	๐.๔๑	๐.๓๙
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	-	-
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๕.๑๕	๗.๘๐	๕.๒๗
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	-	-
	-	-	-

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. Functional Based ๑) แปลงประธานบัตรที่จังหวัดทำแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับ	จำนวนแปลง ประธานบัตร	ไม่น้อยกว่า ๔๕ แปลง ประธานบัตร	๗๐ แปลงประธานบัตร
๒. Agenda Based ๑) การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน			
(๑) ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละของแผน	ร้อยละ ๑๐๐ (แผน ร้อยละ ๕)	ร้อยละ ๗๒๐ (ผล ร้อยละ ๓๖)
(๒) ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี) <u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> ๑) สำนักโฆษก PMOC และกรมประชาสัมพันธ์แจ้งประเด็นข่าว ระยะเวลาการชี้แจง และหน่วยงานที่คาดว่าจะเกี่ยวข้อง ๒) ส่วนราชการรับทราบ รับปฏิบัติตามประเด็นข่าวที่ต้องชี้แจง ๓) ส่วนราชการชี้แจงประเด็นข่าว พร้อมแจ้งรายละเอียด วันเวลา และช่องทางการเผยแพร่	ร้อยละ	ชี้แจงประเด็นสำคัญทันต่อสถานการณ์ร้อยละ ๑๐๐ และได้รับการประเมินคุณภาพข่าว ๖ คะแนนขึ้นไป	ชี้แจงประเด็นสำคัญทันต่อสถานการณ์ร้อยละ ๑๐๐ และได้รับการประเมินคุณภาพข่าว ๖ คะแนน
๒) ฝุ่นละอองในพื้นที่หน้าพระลาน จังหวัดสระบุรี อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๖๒.๔๖
๓. Area Based	ไม่มีตัวชี้วัด	-	-
๔. Innovation Based ๑) การพัฒนานวัตกรรม เรื่อง การพัฒนาระบบขออนุญาตประธานบัตรและอาชญาบัตรผ่านอิเล็กทรอนิกส์	คะแนน	คุณภาพของนวัตกรรม มีผลการประเมิน ๕๐ คะแนนขึ้นไป พิจารณาจาก ๑. ความครบถ้วนของเนื้อหา	มีการพัฒนาต่อยอดในส่วนของการกระบวนการรับคำขอใบอนุญาต โดยระบบสามารถทำงานร่วมกับระบบภูมิสารสนเทศ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
		๒. คุณภาพของนวัตกรรมต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นปัญหา และความต้องการที่จะปรับปรุง	ในการแสดงพื้นที่หรือตำแหน่งที่ขออนุญาตฯ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการในการตรวจสอบพื้นที่ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๖๐ และในปี ๖๑ ดำเนินการในงวดที่ ๓ ๔ และ ๕ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกับกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ผ่านระบบ Linkage Center เพื่อรองรับขั้นตอนกระบวนการรับคำขอใบอนุญาตต่าง ๆ หลังจากอนุญาตได้ตาม พ.ร.บ. แร่ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว
๒) การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ดำเนินการรวม ๑๒ กิจกรรมตามแผนได้ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนรวม ๑๒ กิจกรรมได้ ร้อยละ ๙๖
๕.Potential Based ๑) การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒) การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ	ร้อยละ	มีผลการดำเนินงานร้อยละ ๑๐๙.๙๕ และผลการจ่ายเงินงบประมาณร้อยละ ๙๒.๐๘ อยู่ในช่วงผ่านการประเมินแบบสูงกว่าเป้าหมาย ได้มีการประชุมคณะทำงานเมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๑ เพื่อจัดทำข้อเสนอ การเปลี่ยนแปลงระยะ ๓ ปี เสนอต่อสำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาเบื้องต้น และจะดำเนินการส่งรายงานในระบบ e-SAR ภายในวันที่ ๒๖ ต.ค. ๖๑	

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
<u>ส่วนของ กพร.</u> 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
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

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒															
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้														
Agenda Based ๔) ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	คะแนน	คะแนนเฉลี่ยทุกประเด็นการชี้แจง ๗๕ คะแนนขึ้นไป	คะแนนเฉลี่ย ๙๐ คะแนน กรมได้รับประเด็นชี้แจง จำนวน ๑ ประเด็น (ครั้ง) และได้ดำเนินงานตามขั้นตอนและเกณฑ์การประเมินฯ ดังนี้ <table><tr><td>๑. ทันเวลา (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 หัวข้อ ประกอบด้วย ที่มาที่ไป ข้อเท็จจริง สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 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) - เว็บไซต์ของหน่วยงาน และ GNews</td><td>ได้ ๑๐ คะแนน</td></tr><tr><td>- เว็บไซต์ภายนอก หรือโซเชียลมีเดียภายในและภายนอกหน่วยงาน</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. ทันเวลา (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) - ชี้แจงทันเวลา ภายใน...๑...วัน (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.)	ได้ ๑๐ คะแนน	๒. คุณภาพเนื้อหา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน) - มีเนื้อหาครบทั้ง ๓ หัวข้อ ประกอบด้วย ที่มาที่ไป ข้อเท็จจริง สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 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 หรือโซเชียลมีเดียภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้ ๑๐ คะแนน	- โทรศัพท์หรือวิทยุ หรือสื่อสิ่งพิมพ์	ได้ ๑๐ คะแนน	รวม	๙๐
๑. ทันเวลา (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) - ชี้แจงทันเวลา ภายใน...๑...วัน (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.)	ได้ ๑๐ คะแนน																
๒. คุณภาพเนื้อหา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน) - มีเนื้อหาครบทั้ง ๓ หัวข้อ ประกอบด้วย ที่มาที่ไป ข้อเท็จจริง สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 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 หรือโซเชียลมีเดียภายในและภายนอกหน่วยงาน	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 การขออนุญาตมี래ไว้ในครอบครอง	ได้ดำเนินการปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน ๑ เรื่อง คือ การขอใบอนุญาตมี래ไว้ในครอบครอง (แบบแร ๒๓) เรียบร้อยแล้ว โดยเปลี่ยนชื่อเป็นการขออนุญาตครอบครองแร (แบบแร ๘) ลดระยะเวลาการให้บริการจาก ๓๐ วันเป็น ๑๐ วัน จดเว้นการขอสำเนาบัตรประชาชนจากผู้ขอรับบริการ และนำลงในระบบ www.info.go.th แล้วเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒														

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒											
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้										
Potential Based ๖) การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	คะแนน	คะแนนเฉลี่ย ๓ ประเด็น ๗๕ คะแนนขึ้นไป คิดคะแนนจาก ๒ ด้าน คือ ๑. การดำเนินการ ๒๐ คะแนน ๒. คุณภาพผลผลิต ๘๐ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	<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 ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลหกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำแร่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป หรือส่งแร่ออกนอกราชอาณาจักร หรือเขตไหล่ทวีป 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 และขั้นตอนวิธีการตรวจสอบและนำใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ 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 ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลหกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำแร่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป หรือส่งแร่ออกนอกราชอาณาจักร หรือเขตไหล่ทวีป พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ คณะทำงานได้นำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการสร้างต้นแบบในการตัดสินใจและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป	๒. การถ่ายโอน (Outsource) งานรังวัดจัดทำแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับให้ภาคเอกชน (Third party) ดำเนินการแทน กพร.	๑๐๐ คะแนน ออกร่างประกาศ ออก. ว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนให้ภาคเอกชนจัดทำข้อมูลแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับ และจัดทำเอกสารแสดงถึงบทบาทและขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับภาคเอกชนในการจัดทำข้อมูล และขั้นตอนวิธีการตรวจสอบและนำใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ 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 ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลหกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำแร่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป หรือส่งแร่ออกนอกราชอาณาจักร หรือเขตไหล่ทวีป พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ คณะทำงานได้นำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการสร้างต้นแบบในการตัดสินใจและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป												
๒. การถ่ายโอน (Outsource) งานรังวัดจัดทำแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับให้ภาคเอกชน (Third party) ดำเนินการแทน กพร.	๑๐๐ คะแนน ออกร่างประกาศ ออก. ว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนให้ภาคเอกชนจัดทำข้อมูลแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับ และจัดทำเอกสารแสดงถึงบทบาทและขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับภาคเอกชนในการจัดทำข้อมูล และขั้นตอนวิธีการตรวจสอบและนำใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ กพร.												
๓. การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้เหมาะสมกับการเติบโตของธุรกิจ ปรับกฎหมายตามนโยบายการส่งเสริมของรัฐบาล	๙๕ คะแนน ออกกฎหมายลำดับรองออกตามความในพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วเสร็จ จำนวน ๖๘ เรื่อง จาก ๘๔ เรื่อง												
รวมเฉลี่ย	๙๘.๓๓												

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 โดยการผลิตเป็นอนุภาคทองแดงออกไซด์นาโน สำหรับเคลือบผลิตภัณฑ์ผ้า เช่น เสื้อผ้า หน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันแบคทีเรียและไวรัส - เทคโนโลยีรีไซเคิลเศษกระจก โดยการผลิตเป็นกระจกพ่นสำหรับใช้ในการกรองบำบัดน้ำเสีย หรือใช้ไถ่ขุดและปรับอากาศ (ใช้ร่วมกับน้ำมันหอมระเหย) - เทคโนโลยีรีไซเคิลเถ้าลอย (Fly ash) จากการเผาขานอ้อย (เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้าหรือเป็นเชื้อเพลิง ให้ความร้อนใน

แบบ - กรม

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย			ปี ๒๕๖๓
		ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง	ผลลัพธ์ที่ได้
					โรงงานอุตสาหกรรม) โดยใช้เป็นส่วนผสมในการเพิ่มความแข็งแรงให้กับเส้นใยพลาสติก (Polylactic Acid (PLA) filament) สำหรับงานพิมพ์ ๓ มิติ - เทคโนโลยีรีไซเคิลแถบหลอดส่งกระแสไฟฟ้า (Bus bar หรือ PV Ribbon) ในแผงเซลล์แสงอาทิตย์ที่ชำรุดหรือหมดอายุ โดยการผลิตเป็นทองแดงบริสุทธิ์ - เทคโนโลยีรีไซเคิลถ่านไฟฉายที่ใช้จนแล้ว โดยการผลิตเป็นเฟอร์โรแมกนีไทต์สำหรับใช้ในอุตสาหกรรมหลอมหล่อโลหะ - เทคโนโลยีรีไซเคิลตะกั่ว (Dross) โลหะบัดกรีชนิดที่ไม่มีตะกั่วเป็นองค์ประกอบ (Lead Free Solder) โดยการผลิตเป็นดีบุกบริสุทธิ์ ๓. อยู่ในช่วงการขยายผลในระดับโรงงานต้นแบบ (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. ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีรีไซเคิล ฝุ่นจากกระบวนการผลิตเหล็กกล้าด้วยเตาอาร์คไฟฟ้า (Electric Arc Furnace) สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กทั้งใน Lab Scale และ Pilot Scale โดยการผลิตเป็นสังกะสีออกไซด์ ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบตั้งต้นในการผลิตสังกะสีบริสุทธิ์ รวมทั้งได้ประเมินความเป็นได้ในเชิงพาณิชย์แล้ว ๒. ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดเทคโนโลยีรีไซเคิลดังกล่าวทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้แก่ผู้ประกอบการแล้ว
๕. การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบ i-Industry	ระบบ	๗ ระบบของทุกกรม เชื่อมโยงกับ อก.	๗ ระบบของทุกกรม เชื่อมโยงกับ 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% เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูล พิสูจน์ตัวตน และ นำข้อมูลมาใช้ในการบริการประชาชน

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
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
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๖.๐๐	๖	๑๓๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๗๕ - ๓.๔๙	๖	๒๐๕

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๗๔	๐	๓๐
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๑
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๖.๐๐	๑๒	๑๓๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๗๕ - ๓.๔๙	๐	๒๐๓
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๗๔	๐	๒๘
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๑

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

.....

.....

.....

.....

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบ เอกสารขนาด 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)

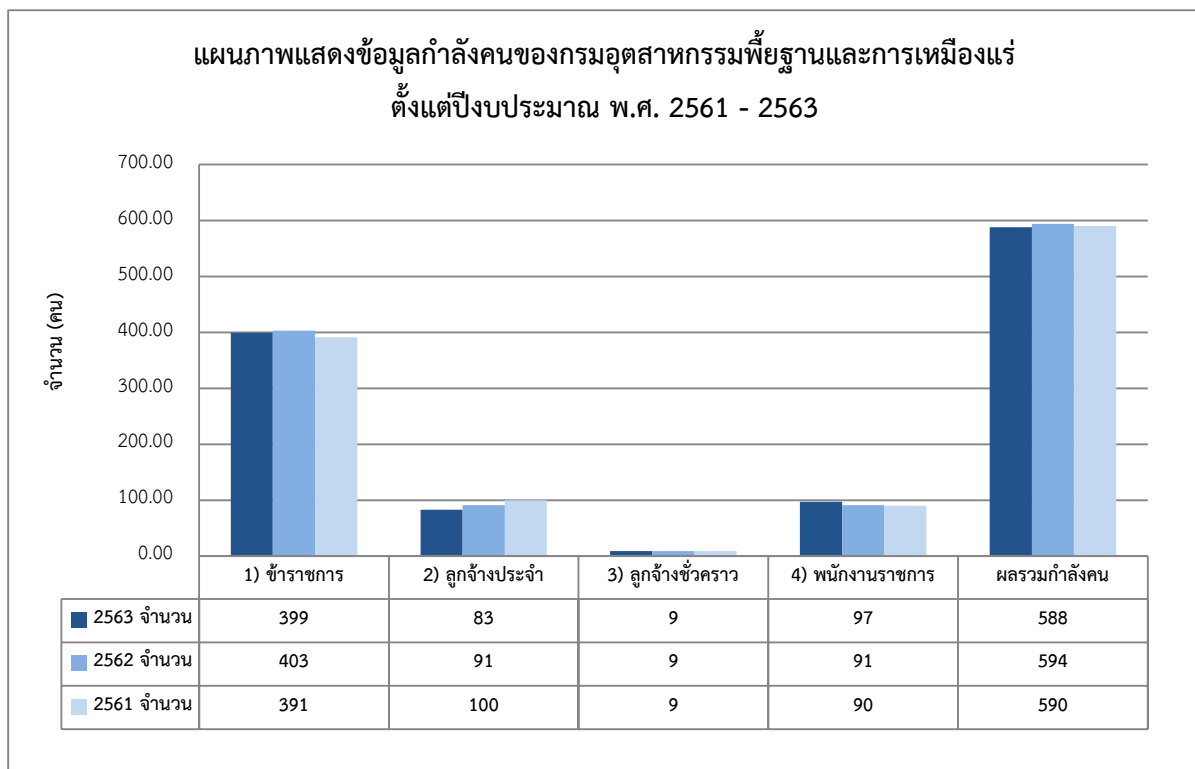
๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

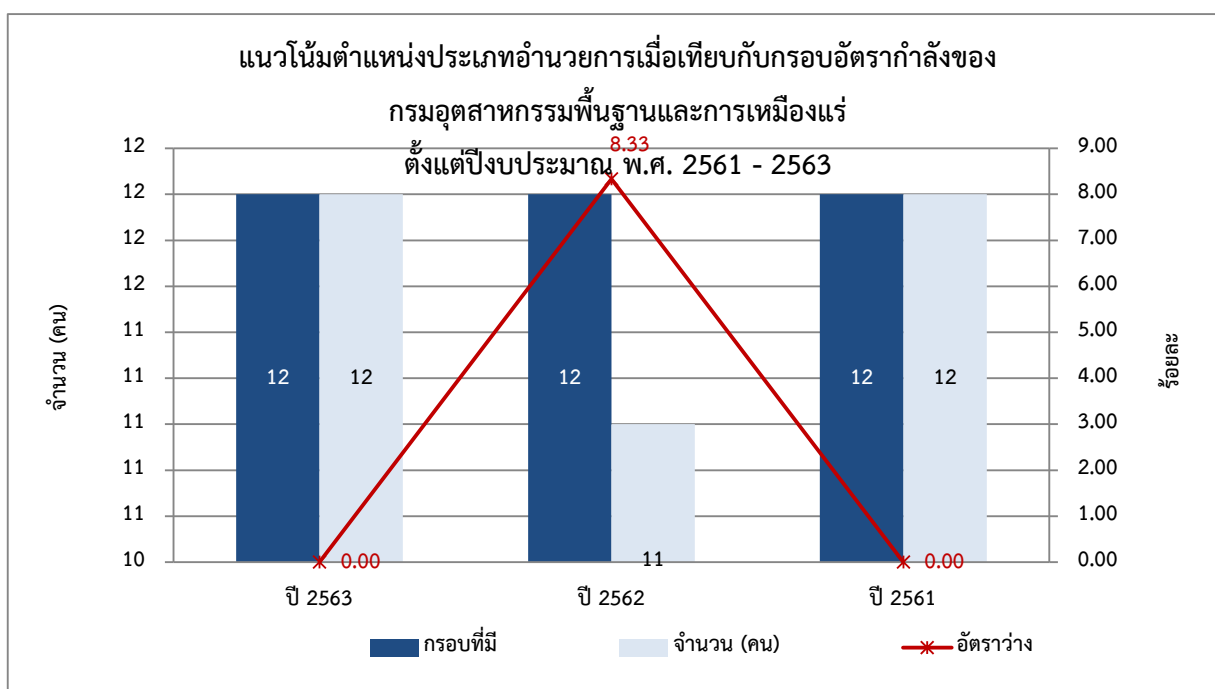
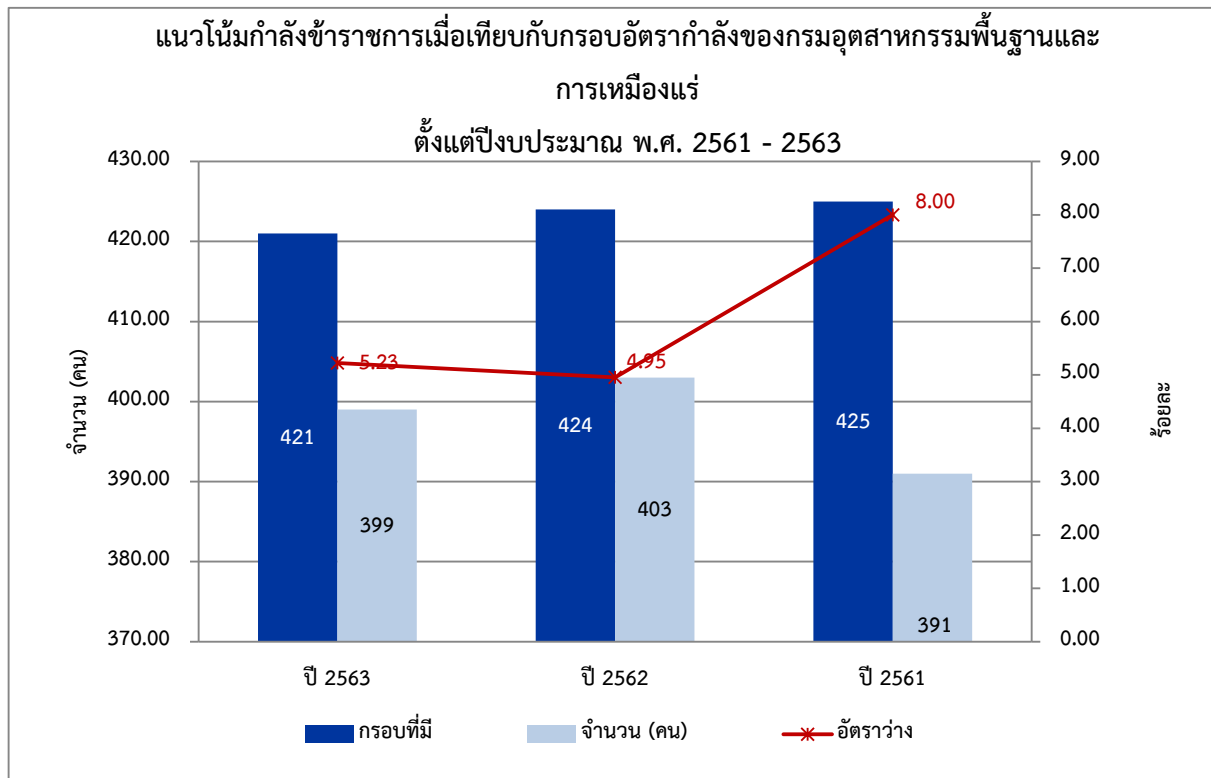
๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

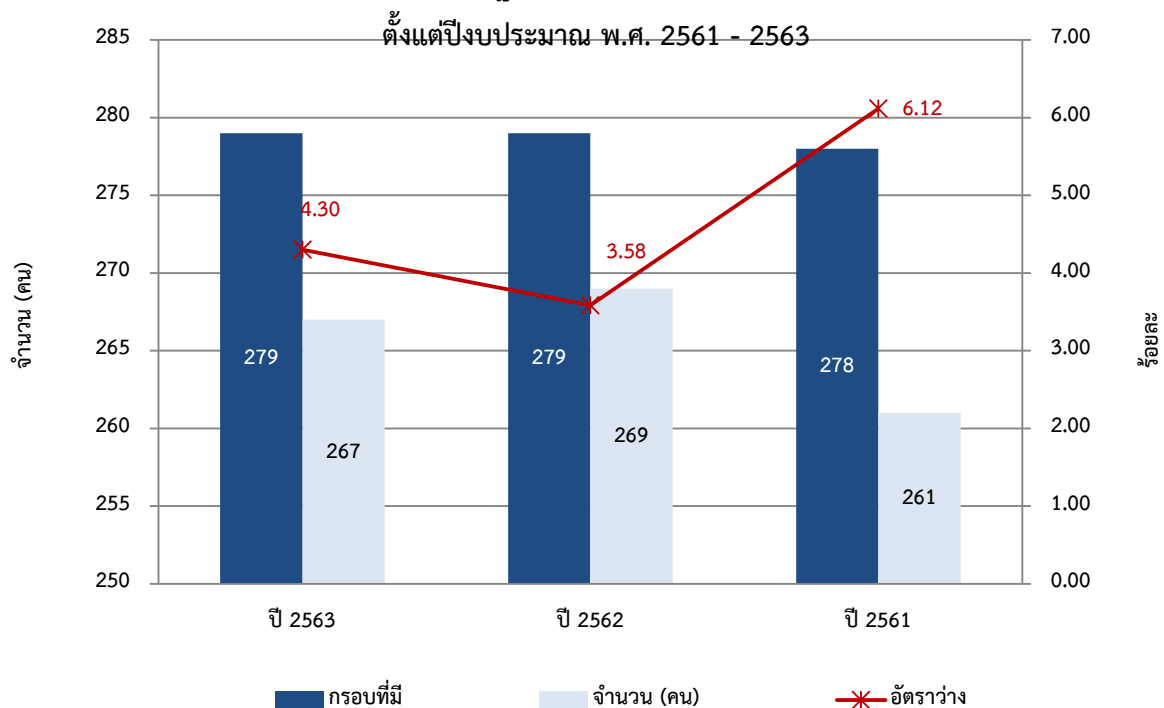
3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



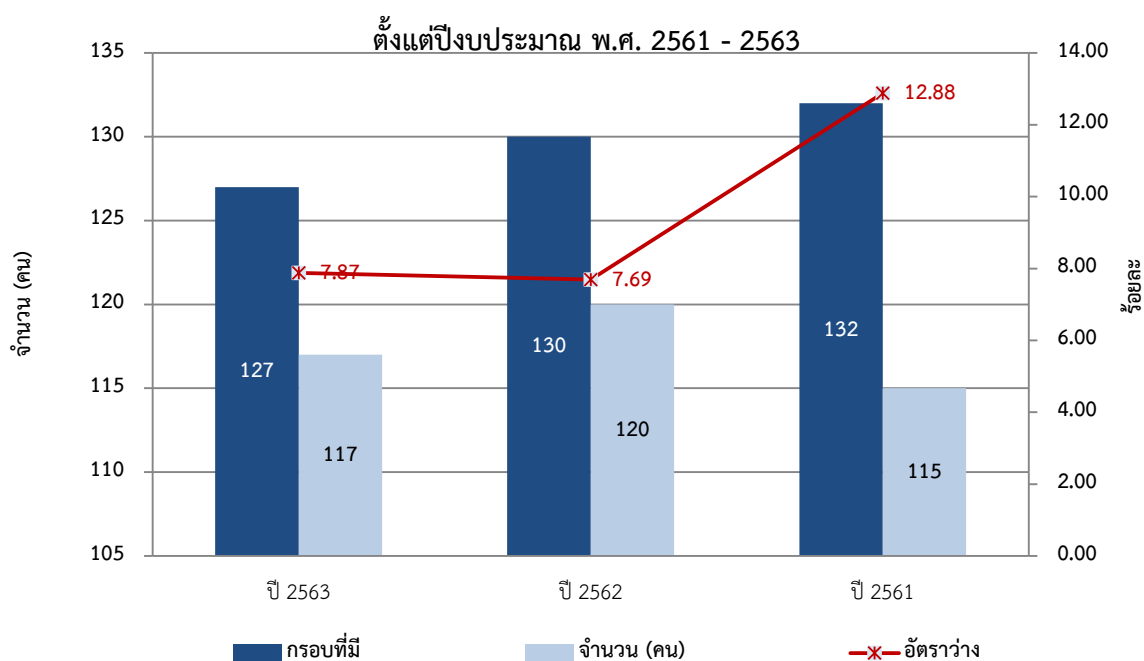
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



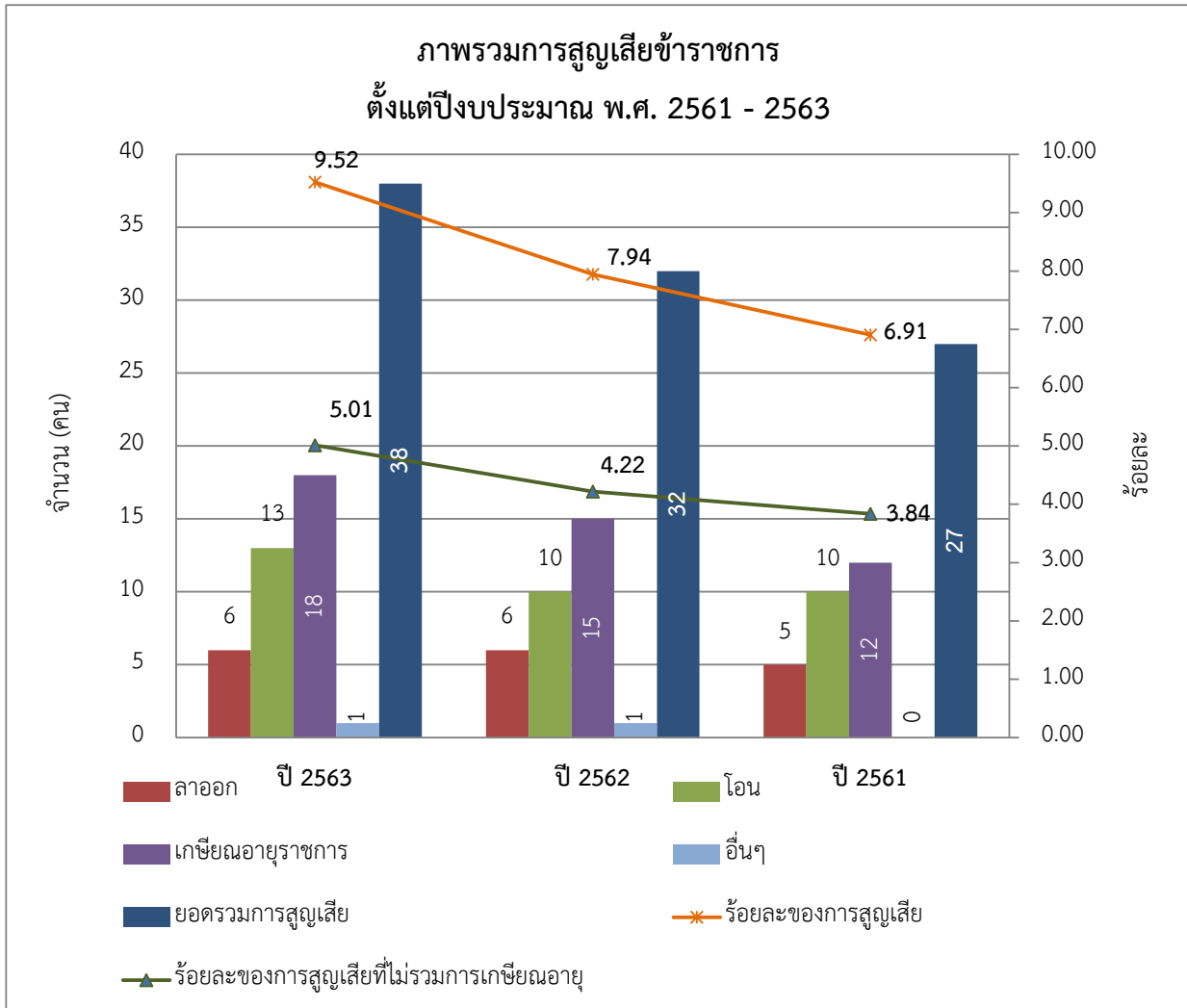
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมอุตสาหกรรม
พื้นฐานและการเหมืองแร่



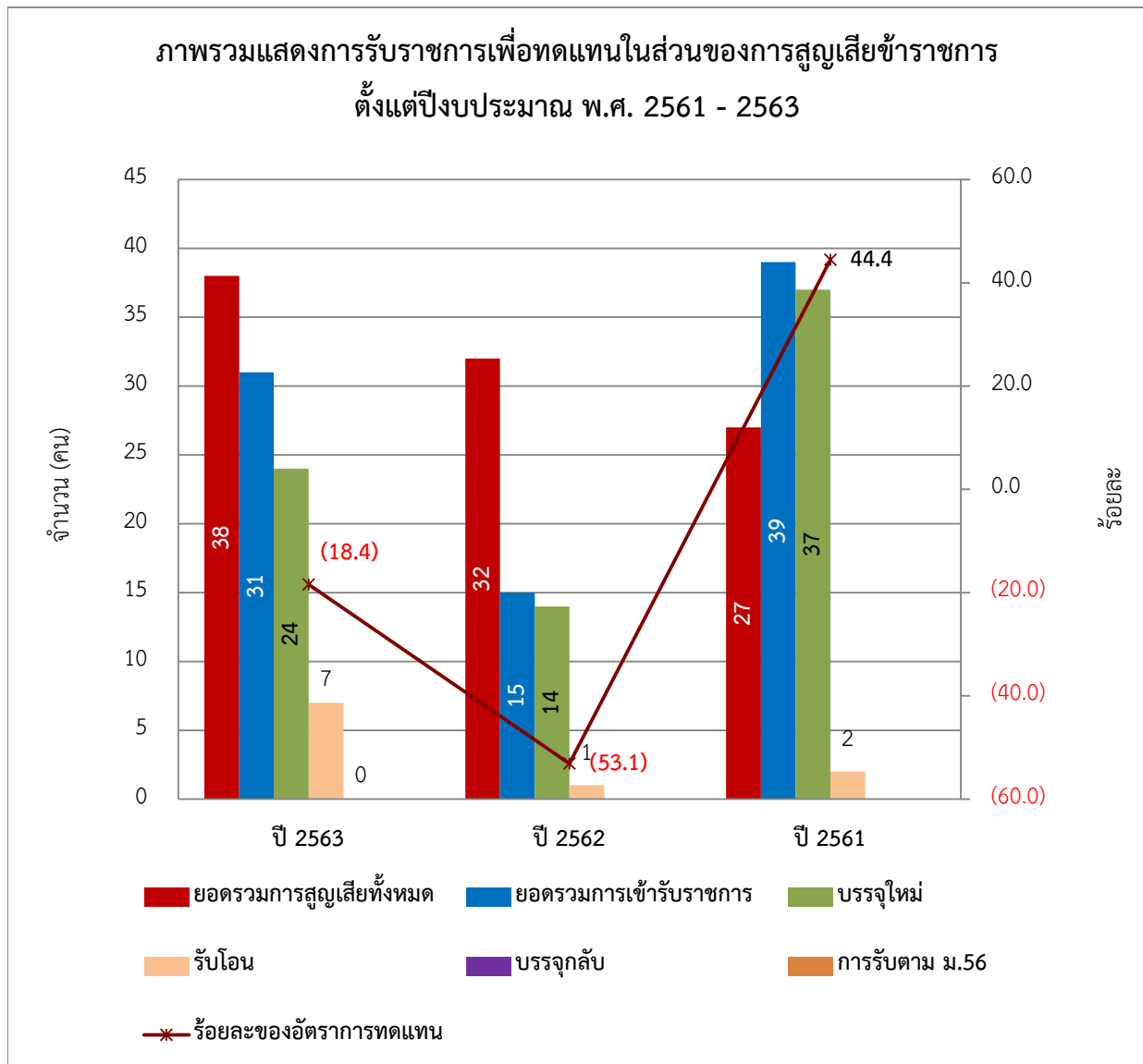
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน
และการเหมืองแร่



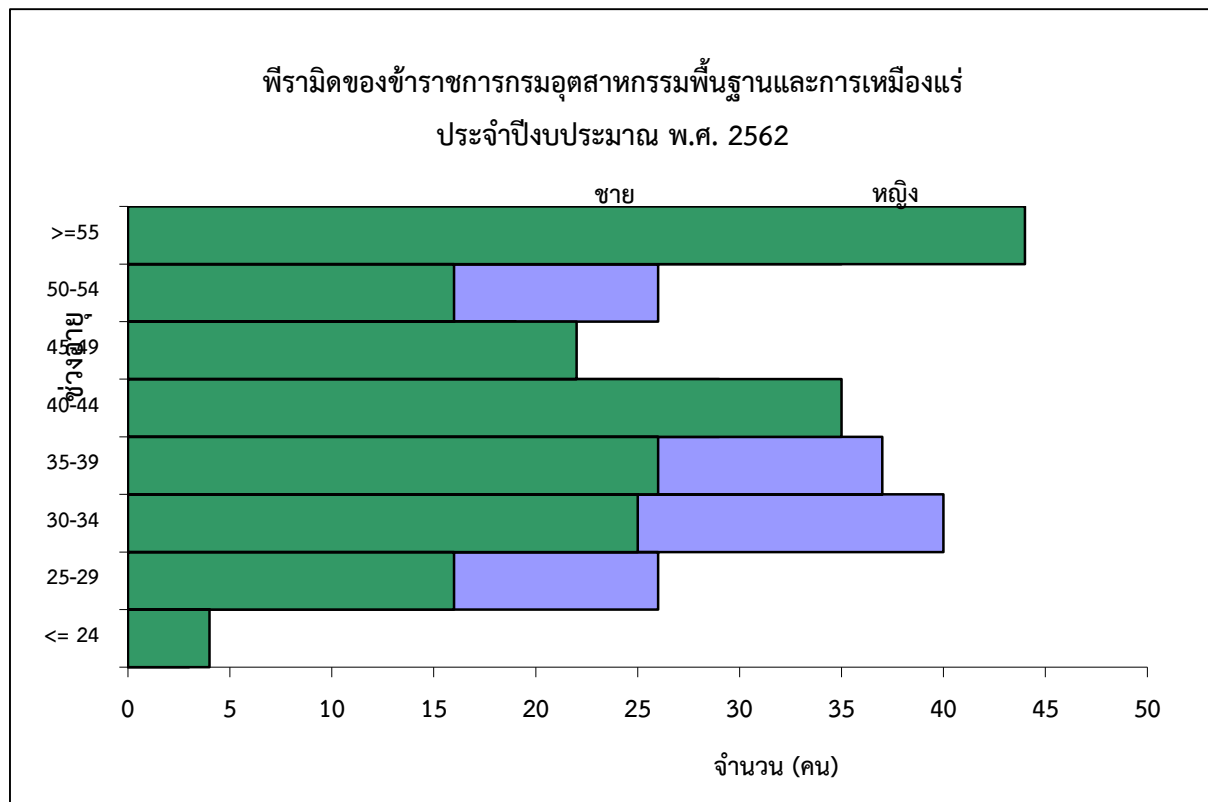
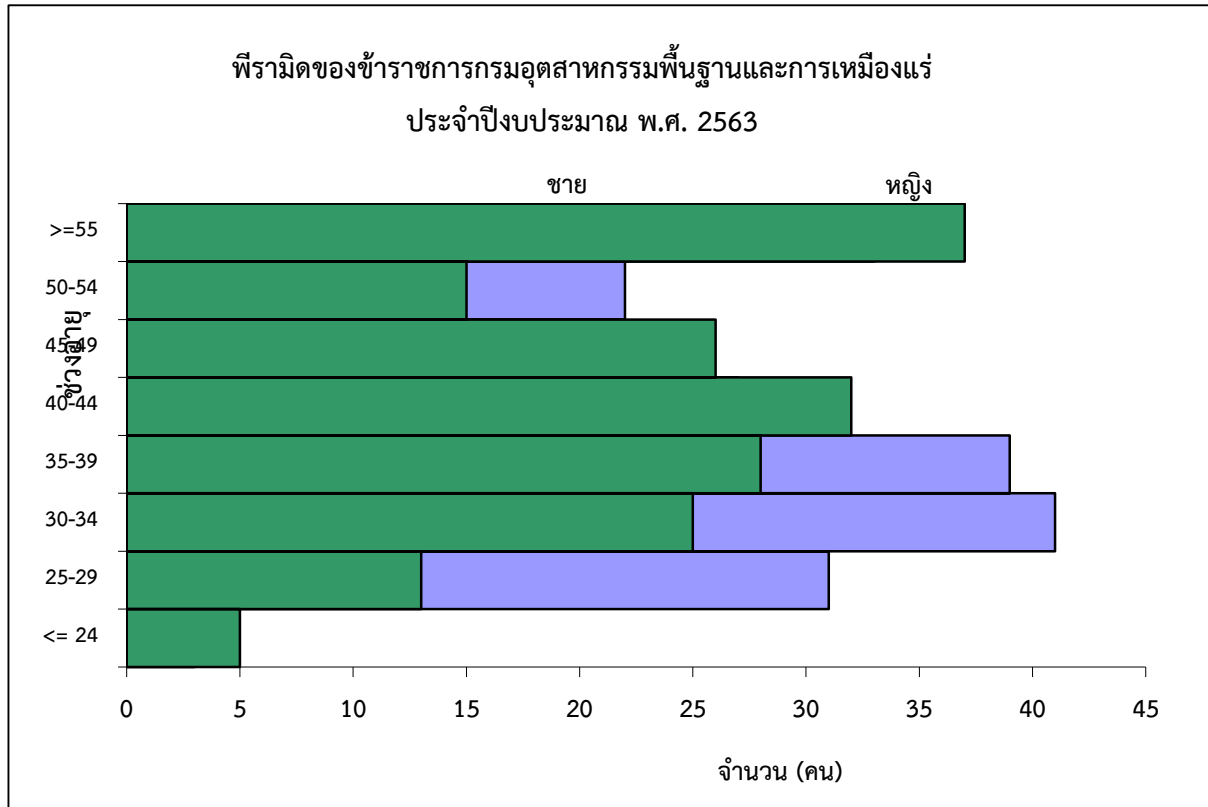
3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



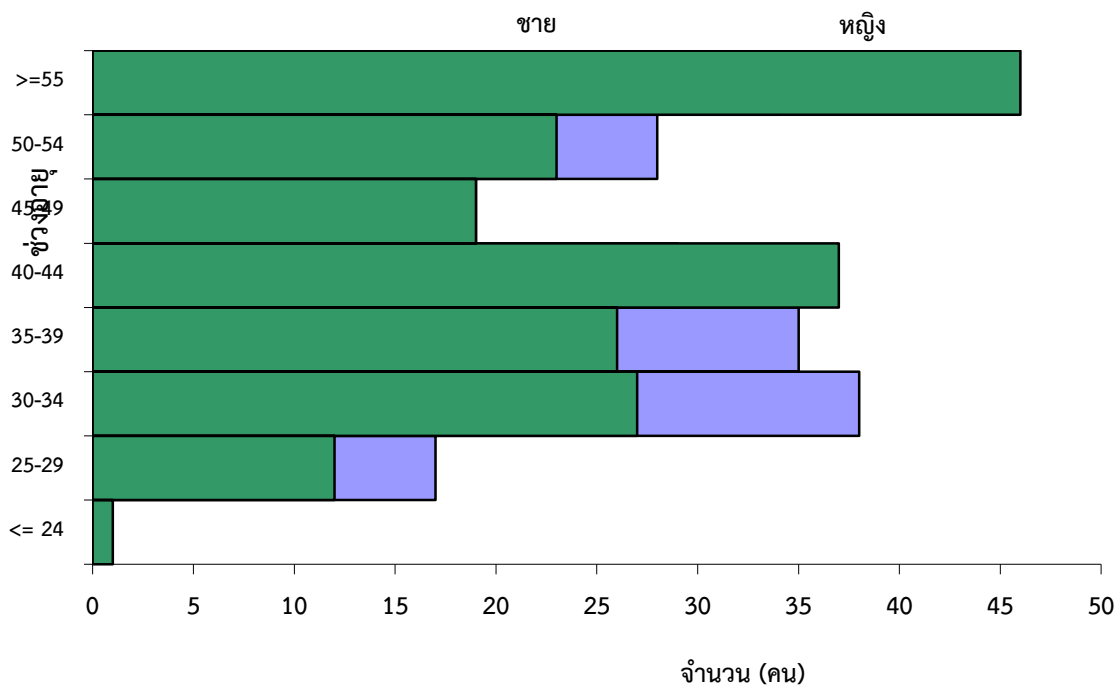
3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



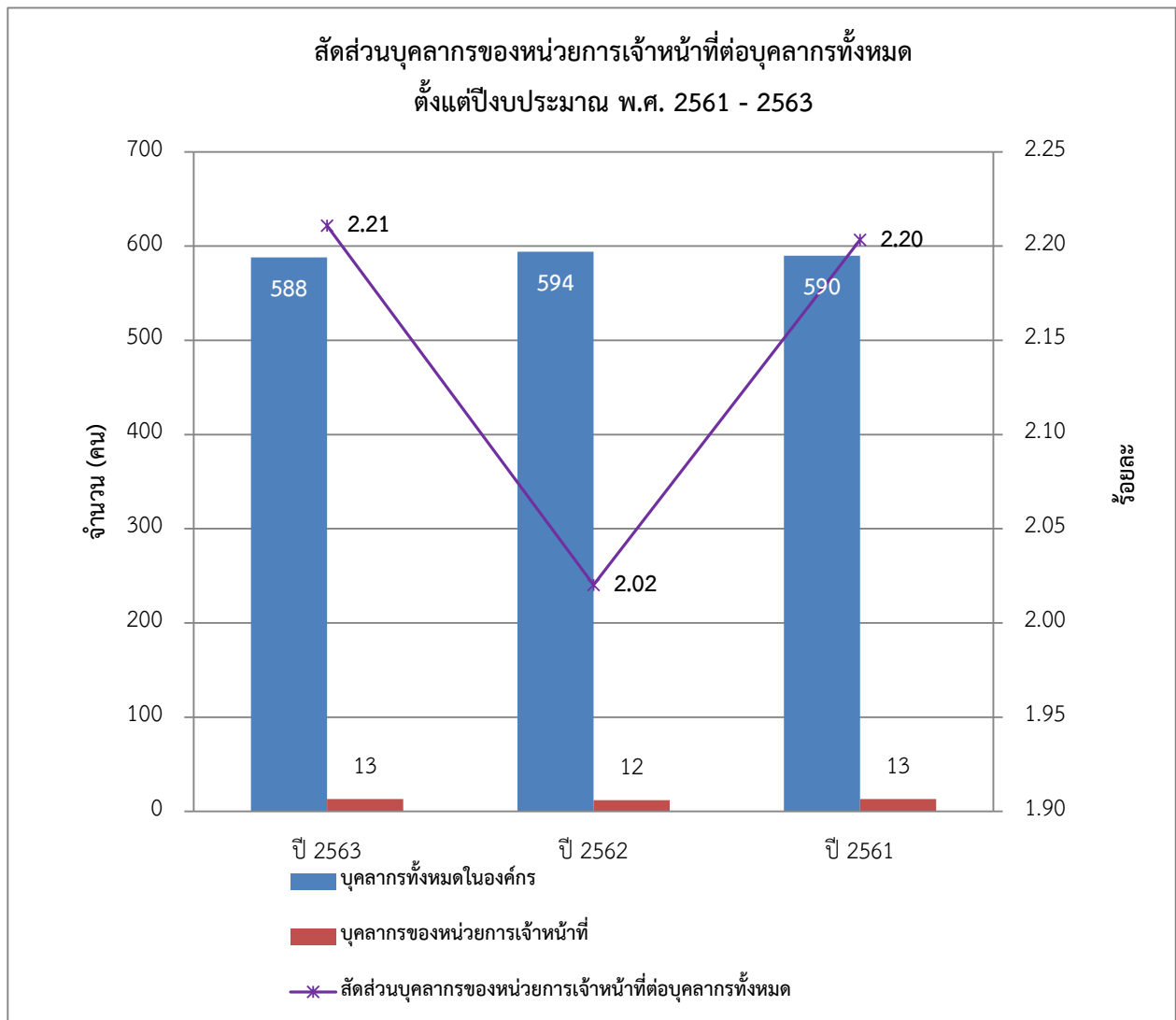
3.5 แผนภาพพีรามิดประชากร จำแนกตามช่วงอายุ



พีรามิดของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยารับราชการพื้นฐานและการเหมืองแร่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด

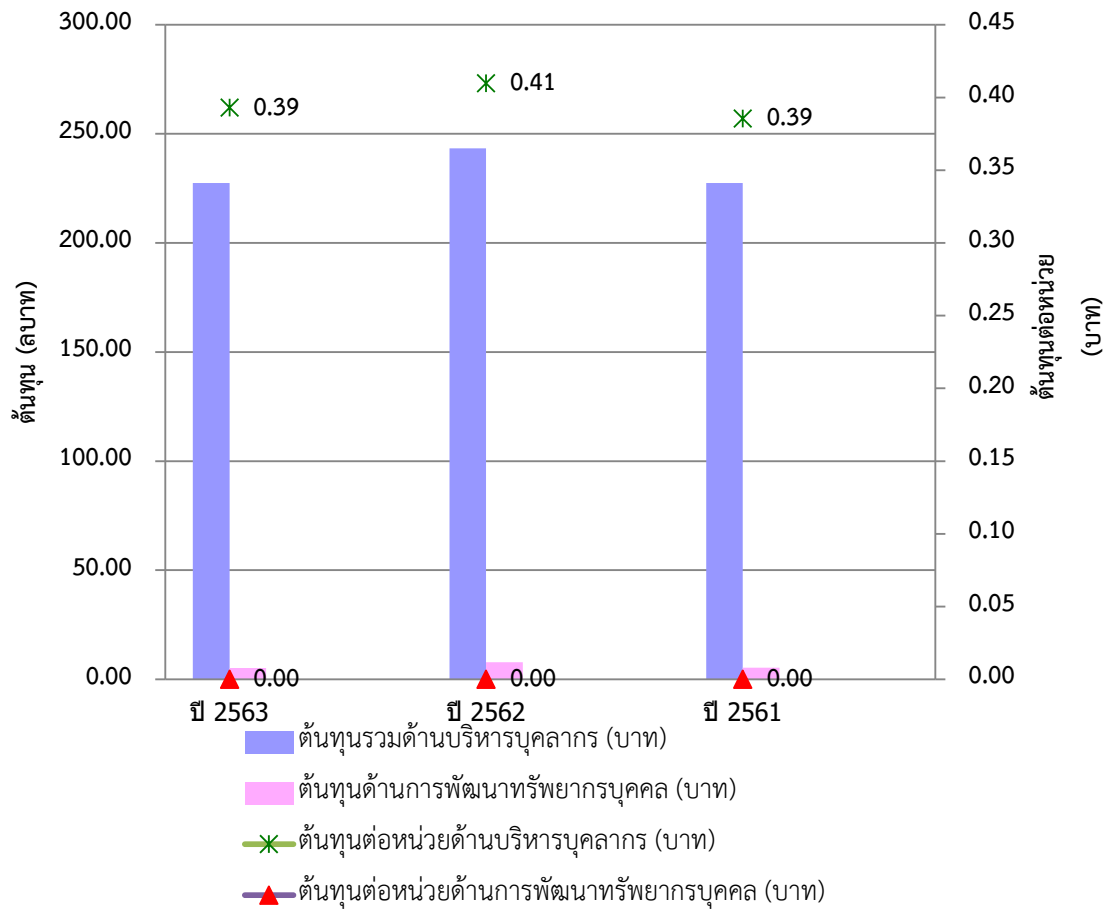


แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

หมวดหมู่	ปี 2563 มูลค่า (ล้านบาท)	ปี 2562 มูลค่า (ล้านบาท)	ปี 2561 มูลค่า (ล้านบาท)	ปี 2563 สัดส่วน (%)
งบประมาณรวมของส่วนราชการ	570.00	430.00	400.00	100.00
งบประมาณรายจ่ายประเภทบุคคลากร	210.00	210.00	210.00	38.16
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	230.00	230.00	230.00	31.89
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	10.00	10.00	10.00	0.72
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	10.00	10.00	10.00	1.32
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	420.00	330.00	120.00	60.22
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	30.00	30.00	30.00	5.85
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	0.00	0.00	0.00	0.00
ต้นทุนในการผลิตอื่น	0.00	0.00	0.00	0.00
รวมต้นทุนผลิต	700.00	630.00	420.00	100.00

■ ปี 2563 มูลค่า ■ ปี 2562 มูลค่า ■ ปี 2561 มูลค่า —▲— ปี 2563 สัดส่วน

แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



แผนภาพแสดงการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

