



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม
(พฤษภาคม ๒๕๖๒)

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ 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 เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน 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) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(..... (นายวิษณุ ทับเที่ยง)))

อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ตำแหน่ง

วันเดือนปี - ๖ พ.ย. ๒๕๖๒

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาววารี สุทธิพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๒ ๓๕๖๘ โทรสาร ๐๒-๒๐๒ ๓๕๖๙

E-Mail hr@dpim.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

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 เพื่อสร้างความรู้ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๓.๓๓
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	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 เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	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 ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๒ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การเพิ่มความสามารถใน การจัดหาและเชื่อมโยง การใช้วัตถุดิบให้แก่ ภาคอุตสาหกรรม	๑. การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติการกิจ (การวางแผนกำลังคน) เพื่อให้สามารถวางแผนในการเตรียมการ และการใช้ประโยชน์อัตราากำลังที่มีจำกัด ได้อย่างเหมาะสมรองรับภารกิจตามประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อ ๑-๒ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับความต้องการในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ผลสำเร็จ เป้าประสงค์ได้
ประเด็นที่ ๒ การยกระดับ อุตสาหกรรมแร่และ อุตสาหกรรมพื้นฐานให้ รับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม	๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรม มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติการกิจในการแปลง ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ๓. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกๆ ด้าน มีความถูกต้อง สามารถเชื่อมโยง ใช้ประโยชน์ความต้องการทั้งกำลังคน ทั้งด้านฐานข้อมูลบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น และ สำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายมาตรการเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญขององค์กรที่จะสามารถทำให้ภารกิจขององค์กร ลุล่วงไปได้ ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ และระบบบริหารจัดการ องค์กรให้มีธรรมาภิบาล	๔. การสร้างความโปร่งใส เป็นธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการเลือกสรร สรรหา การปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน ตามนโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นการปฏิบัติการกิจ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และความรับผิดชอบต่อ ของสังคม ตั้งแต่กระบวนการในการคัดเลือก สรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติการกิจขององค์กรโดยการส่งเสริมให้ ข้าราชการมีความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ๕. การวางแผนทางความก้าวหน้าของกำลังคนคุณภาพ เพื่อให้มีการวางแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ ให้สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน มีการพัฒนา เป็นระบบ เพื่อรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพขององค์กร และเตรียมผู้ที่จะมีสืบทอด ตำแหน่ง พร้อมถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นของกรม ตอบสนองยุทธศาสตร์ ภารกิจได้ ๖. การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน การยกย่อง ชมเชย)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (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 และแต่งตั้งไม่เป็นทางการชัดเจน (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) ของตำแหน่งงาน สำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคล ที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
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) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑. บันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๓. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๒.๔. การแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/e-mail 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. ผลการประเมินที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☒ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
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 โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก 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

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละกระบวนการที่สำคัญ ๓.๒ มีประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกบุคคลกรณีต่างๆ ๓.๓ มีแผนผังขั้นตอนการดำเนินการ
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ปี ๒๕๖๒ กรมไม่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม กำหนดให้มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความสำคัญในการตรวจสอบอย่างจริงจัง เมื่อมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีการกำกับให้ปฏิบัติตามคู่มือการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และรักษาวินัยตาม พรณ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการมอบนโยบายกำกับ และประกาศเจตนารมณ์ “เจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการ” รวมทั้งประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตอย่างมีคุณธรรม และ โปร่งใส.....มีการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นประธานกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มีการมอบหมายคณะกรรมการให้กำกับดูแลติดตามและใช้ประโยชน์ กลุ่มผู้มีสมรรถนะสูงในงานสำคัญ/ท้าทายขององค์กร - ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารคนบริหารงานโดยให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		การบริหารใหม่ฯ ทักษะดิจิทัล และนักบริหารของกระทรวงอุตสาหกรรม ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ของกรมให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - กำหนดเป็นนโยบายให้ผู้เข้าประชุมผู้บริหารสามารถเสนอความเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตลอดเวลา

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๒	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๑. กรมมีการจัด/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสวยงาม อยู่เสมอ ได้แก่ ปรับปรุงการใช้หลอดแสงสว่างให้พอเหมาะกับการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชน จัดห้องอาหารให้พอเพียง และ มีสุขลักษณะ ภายในอาคารมีการบำรุงรักษาห้องน้ำ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดี สะอาด จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความภาคภูมิใจในประวัติการจัดตั้งกรม/ตึกรูปภาพที่สะท้อน

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		ภารกิจสำคัญของกรม จัดแสดงแร่ประเภทต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อได้ชม จัดแสดงผลงานนวัตกรรม recycle ๒. มีการจัดสร้างศาลา 3R ที่ใช้วัสดุรีไซเคิลและมีการประกวดตั้งชื่อศาลา พร้อมทั้งมี QR Code แสดงที่มาของวัสดุที่ใช้ ๓. มีการปรับปรุงระบบงาน โดยเมื่อมีการบรรจุใหม่ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งจะมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ บริการ และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสม รวมทั้งจัดผู้ที่มีทักษะในทีมงานที่เหมาะสม ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีการยกย่องโดยประกาศผู้ที่ผลงานดีเด่น มีการชมเชยในที่เปิดเผย/ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการมอบของขวัญผู้ที่ได้รับการพิจารณา ๕. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการยึดมั่นในวัฒนธรรม ASIA คือ ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีการให้บริการที่ดี โดยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งมีจิตสาธารณะ มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาโดยการปลูกป่าในพื้นที่ทำเหมืองแร่แล้ว และมอบทุนการศึกษา จักรยานให้นักเรียนโรงเรียนในพื้นที่ ๖. มีการสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง โดยฝึกอบรมต่างประเทศ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยการขอรับจัดสรรทุนราชการ และมอบทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ๗. สนับสนุนให้ข้าราชการกลุ่มผู้มีศักยภาพและผลสัมฤทธิ์สูงได้รวมกลุ่มทำงานสำคัญเพื่อพัฒนาองค์กร และมีเส้นทางความก้าวหน้า ๘. มีการจัดกิจกรรมทีมประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ ๙. มีการปรับปรุงสถานที่เป็นศูนย์รวมกิจกรรมเล่นกีฬา ๑๐. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้พิการเป็นตัวแทนประเทศเข้าแข่งขันกีฬาคณพิการระดับนานาชาติ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๒		๒๕๖๑		๒๕๖๐	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๔๐๓	๖๗.๘๕	๓๙๑	๖๖.๒๗	๔๒๑	๖๔.๕๗
๒) ลูกจ้างประจำ	๙๑	๑๕.๓๒	๑๐๐	๑๖.๙๕	๑๑๖	๑๗.๗๙
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๙	๑.๕๒	๙	๑.๕๓	๑๓	๑.๙๙
๔) พนักงานราชการ	๙๑	๑๕.๓๒	๙๐	๑๕.๒๕	๑๐๒	๑๕.๖๔
ผลรวมกำลังคน	๕๙๔	๑๐๐.๐๐	๕๙๐	๑๐๐.๐๐	๖๕๒	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๔๘	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑๐๐.๐๐	๓๙	๑๐๐.๐๐
บรรจุใหม่	๔๒	๘๗.๕๐	๑๔	๙๓.๓๓	๓๗	๙๔.๘๗
รับโอน	๕	๑๐.๔๒	๑	๖.๖๗	๒	๕.๑๓
บรรจุกลับ	๑	๒.๐๘	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๓๒	๑๐๐.๐๐	๒๗	๑๐๐.๐๐	๓๐	๑๐๐.๐๐
ลาออก	๖	๑๘.๗๕	๕	๑๘.๕๒	๔	๑๓.๓๓
ให้โอน	๑๐	๓๑.๒๕	๑๐	๓๗.๐๔	๑๑	๓๖.๖๗
เกษียณอายุราชการ	๑๕	๔๖.๘๘	๑๒	๔๔.๔๔	๑๔	๔๖.๖๗
อื่นๆ (ตาย)	๑	๓.๑๓	-	๐.๐๐	๑	๓.๓๓

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑			ปี ๒๕๖๐		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
บริหาร	๓	๓	-	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐
อำนวยการ	๑๒	๑๑	๑	๑๒	๑๒	๐.๐๐	๑๒	๑๒	๐.๐๐
วิชาการ	๒๗๙	๒๖๙	๑๐	๒๗๘	๒๖๑	๖.๑๒	๒๙๖	๒๗๕	๗.๐๙
ทั่วไป	๑๓๐	๑๒๐	๑๐	๑๓๒	๑๑๕	๑๒.๘๘	๑๔๑	๑๓๑	๗.๐๙
รวม	๔๒๔	๔๐๓	๔.๙๕	๔๒๕	๓๙๑	๘.๐๐	๔๕๐	๔๒๑	๖.๘๖

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

..... กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ ทำให้มีการตัดโอนอัตรากำลังไปสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ข้าราชการจำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานราชการ ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และมีการปรับปรุงข้าราชการประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๓	๔	๐	๑	๐	๑
๒๕-๒๙	๒๖	๑๖	๑๗	๑๒	๑๕	๑๓
๓๐-๓๔	๔๐	๒๕	๓๘	๒๗	๔๒	๓๐
๓๕-๓๙	๓๗	๒๖	๓๕	๒๖	๓๗	๓๒
๔๐-๔๔	๒๙	๓๕	๒๙	๓๗	๓๒	๓๙
๔๕-๔๙	๑๙	๒๒	๑๙	๑๙	๒๐	๑๗
๕๐-๕๔	๒๖	๑๖	๒๘	๒๓	๓๒	๓๖
>=๕๕	๓๕	๔๔	๓๔	๔๖	๓๕	๔๐
รวม	๒๑๕	๑๘๘	๒๐๐	๑๙๑	๒๑๓	๒๐๘

หมายเหตุ : การกรอกข้อมูลตัวเลขของผู้ชายต้องใส่เครื่องหมายลบ (-) หน้าตัวเลขเสมอ

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐
ข้าราชการ	๘	๙	๙
พนักงานราชการ	๔	๔	๔
รวม	๑๒	๑๓	๑๓

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วน ราชการ	๔๔๐.๗๒	๑๐๐.๐๐	๔๐๕.๗๓	๑๐๐.๐๐	๔๔๗.๔๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร	๒๑๗.๓๔	๔๙.๓๒	๒๒๔.๓๗	๕๕.๓๐	๒๓๑.๔๙	๕๖.๕๔
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒๔๓.๓๘	๓๘.๗๒	๒๒๗.๔๖	๕๓.๗๘	๒๓๓.๐๕	๕๙.๕๘
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๗.๗๙	๑.๒๔	๕.๒๗	๑.๒๕	๓.๕๑	๐.๗๕
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๘.๔๖	๑.๓๕	๑๔.๑๖	๓.๓๕	๑๗.๓๗	๓.๗๐
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค	๓๓๔.๙๐	๕๓.๒๗	๑๓๑.๒๔	๓๑.๐๓	๑๗๖.๖๓	๓๗.๕๘
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย	๓๔.๑๑	๕.๔๓	๔๔.๘๑	๑๐.๕๙	๓๙.๔๘	๘.๔๐
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
รวมต้นทุนผลผลิต	๖๒๘.๖๖	๑๐๐.๐๐	๔๒๒.๙๔	๑๐๐.๐๐	๔๗๐.๐๔	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๒๔๓.๓๙	๒๒๗.๔๖	๒๓๓.๐๕
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๕๙๔	๕๙๐.๐๐	๖๕๒.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๐.๔๑	๐.๓๙	๐.๓๖
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	๗.๘๐	๕.๒๗	๓.๕๑
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม			
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบรรยายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้
ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมพัฒนาโครงการเหมืองแร่โปแตช (เป็นตัวชี้วัดระดับกระทรวงที่ กพร.รับผิดชอบ)	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕
ค่าคะแนนเฉลี่ยของสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์อุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry)	ค่าคะแนนเฉลี่ย	๑.๘๐	๑.๘๐๕๒
ระดับที่ ๑ ความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment)		-	๒๒๒ ราย
ระดับที่ ๒ ปฏิบัติการสีเขียว (Green Activity)			
ระดับที่ ๓ ระบบสีเขียว (Green System)		๓๐ ราย	๓๓ ราย
จำนวนสถานประกอบการเข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียว	แห่ง	-	-
ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์ประเมินมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ (CSR-DPIM)	ร้อยละ		
๑.ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักตามเป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)	ระดับ		
ระดับความสำเร็จของสถานประกอบการที่นำองค์ความรู้และเทคโนโลยีเป้าหมายไปใช้ประโยชน์ได้	ระดับ	ระดับ ๕ ผลสำรวจ พึงพอใจ ร้อยละ ๙๐	ระดับ ๔.๑๘๖๐ (ร้อยละ ๘๕.๙๓)
ร้อยละของปริมาณการใช้วัตถุดิบทดแทนทรัพยากรธรรมชาติเป้าหมาย	ร้อยละ	-	-
สัดส่วนของการลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของโครงการภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาาระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรมต้องบประมาณที่ได้รับ	สัดส่วน	๓๑	๓๑.๖๑๙
มูลค่าการลดต้นทุนโลจิสติกส์ของโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ	ล้านบาท	-	-
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ล้านบาท	-	-

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. Functional Based ๑) แปลงประธานบัตรที่รังวัดทำแผนที่ภูมิประเทศด้วยอากาศยานไร้คนขับ	จำนวนแปลงประธานบัตร	ไม่น้อยกว่า ๔๕ แปลงประธานบัตร	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 รับปฏิบัติตามประเด็นข่าวที่จะต้องชี้แจง 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 ๒. คุณภาพของนวัตกรรม ต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นปัญหา และความ ต้องการที่จะปรับปรุง	มีการพัฒนาต่อยอดในส่วนของการกระบวนการรับคำขอใบอนุญาต โดยระบบสามารถทำงานร่วมกับระบบภูมิสารสนเทศในการแสดงพื้นที่หรือตำแหน่งที่ขออนุญาตฯ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
			ผู้ประกอบการในการตรวจสอบพื้นที่ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๖๐ และในปี ๖๑ ดำเนินการในงวดที่ ๓ ๔ และ ๕ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผ่านระบบ Linkage Center เพื่อรองรับขั้นตอนกระบวนการรับคำขอใบอนุญาตต่างๆ หลังจากอนุบัญญัติตาม 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

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. ทันท่วงเวลา (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 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. ทันท่วงเวลา (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 หรือโซเชียลมีเดีย ภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้ ๑๐ คะแนน	- โทรศัพท์หรือวิทยุ หรือสื่อสิ่งพิมพ์	ได้ ๑๐ คะแนน	รวม	๙๐
๑. ทันท่วงเวลา (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 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 การขออนุญาตมี래ไว้ในครอบครอง	ได้ดำเนินการปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน ๑ เรื่อง คือ การขอใบอนุญาตมี래ไว้ในครอบครอง (แบบแร ๒๓) เรียบร้อยแล้ว โดยเปลี่ยนชื่อเป็นการขอใบอนุญาตครอบครองแร (แบบแร 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) การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ 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 ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลกรกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำเข้าแร่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป 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 ออกกฎหมายลำดับรองออกตามความในพระราชบัญญัติฯ 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 ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลกรกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำเข้าแร่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป 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 ออกกฎหมายลำดับรองออกตามความในพระราชบัญญัติฯ 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 ระบบออกใบอนุญาตประกอบโลกรกรรม ระบบออกใบอนุญาตแต่งแร่ ระบบออกใบอนุญาตครอบครองแร่ และระบบพร้อมให้บริการ ๑ กระบวนงาน คือ ระบบออกใบอนุญาตนำเข้าแร่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือเขตไหล่ทวีป 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 ออกกฎหมายลำดับรองออกตามความในพระราชบัญญัติฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วเสร็จ จำนวน ๖๘ เรื่อง จาก ๘๔ เรื่อง												
รวมเฉลี่ย	๙๘.๓๓												

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการ ประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการ และทั่วไป
๒๕๖๒ (ณ ต.ค.๖๒)	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๕๐-๖.๐๐	-	-
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๗๕-๓.๔๙	-	-
	ดี	๗๐-๗๙	๒.๐๐-๒.๗๔	-	-
	พอใช้	๖๐-๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒๕๖๒ (ณ เม.ย.๖๒)	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	-	๑๑
	พอใช้	๖๐-๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒๕๖๑ (ณ ต.ค.๖๑)	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๕๐-๖.๐๐	๑๒	๑๒๗
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๕๐-๓.๔๙	-	๒๑๑
	ดี	๗๐-๗๙	๒.๐๐-๒.๔๙	-	๑๖
	พอใช้	๖๐-๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒๕๖๑ (ณ เม.ย.๖๑)	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๕๐-๖.๐๐	๖	๑๓๒
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๗๕-๓.๔๙	๖	๒๐๗
	ดี	๗๐-๗๙	๒.๐๐-๒.๗๔	-	๒๘
	พอใช้	๖๐-๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	-	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการ ประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการ และทั่วไป
๒๕๖๐ (ณ ต.ค.๖๐)	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๕๐-๖.๐๐	๑	๑๐๘
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๕๐-๓.๔๙	๑๑	๒๓๙
	ดี	๗๐-๗๙	๒.๐๐-๒.๔๙	-	๔๔
	พอใช้	๖๐-๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	-	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๑
๒๕๖๐ (ณ เม.ย.๖๐)	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๕๐-๖.๐๐	๔	๑๒๐
	ดีมาก	๘๐-๘๙	๒.๗๕-๓.๔๙	๘	๒๓๐
	ดี	๗๐-๗๙	๒.๐๐-๒.๗๔	-	๓๔
	พอใช้	๖๐-๖๙	ต่ำกว่า ๒.๐๐	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๑

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

.....

.....

.....

.....

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....๑. ข้าราชการประเภททั่วไปและประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการมักจะขอโอนไปยังหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อกลับภูมิลำเนา และการสรรหาใหม่ต้องใช้เวลา

.....๒. การบริหารผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือน แต่มีข้อจำกัดด้านวงเงินที่ใช้เลื่อน ทำให้ไม่สามารถจูงใจและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพให้สูงขึ้นได้

.....๓. ในกรมขนาดเล็ก ตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งกลางปฏิบัติงานในทุกส่วนราชการ สายงานสนับสนุนมักมีการหมุนเวียน โอนย้าย ไปหน่วยงานขนาดใหญ่เพื่อความก้าวหน้า ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ขอให้สำนักงาน ก.พ. เปิดสอบเป็นบัญชีกลาง เช่น เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล และ นิติกร

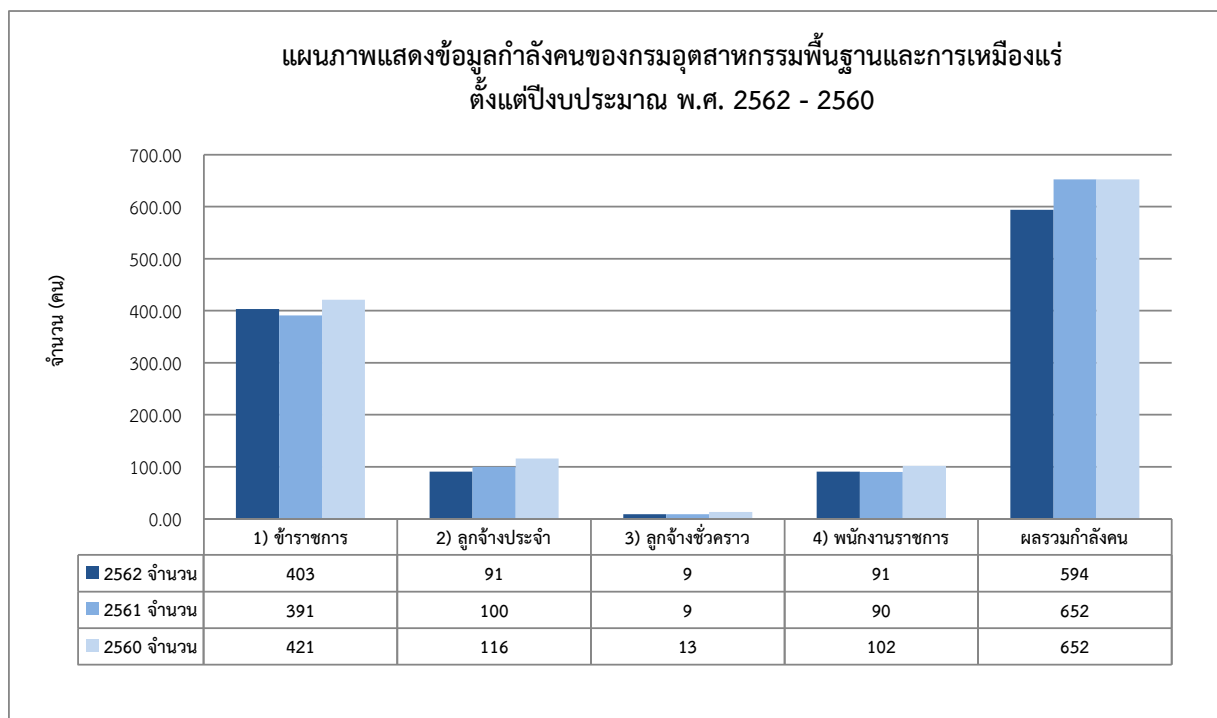
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือ สามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

[illegible]

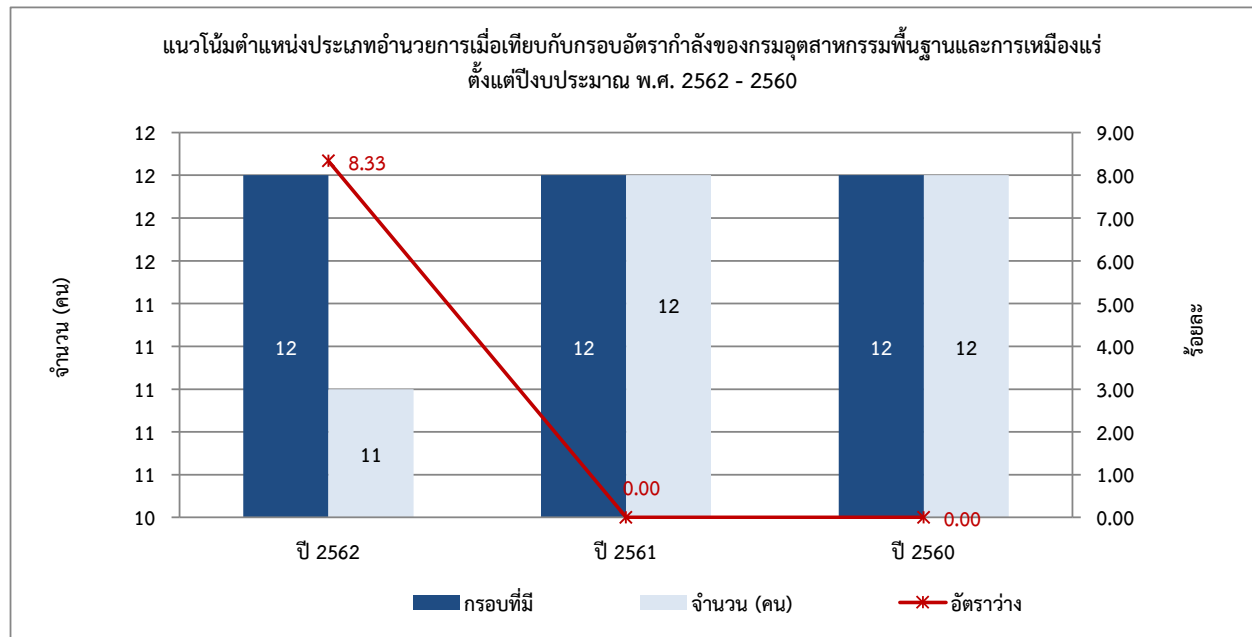
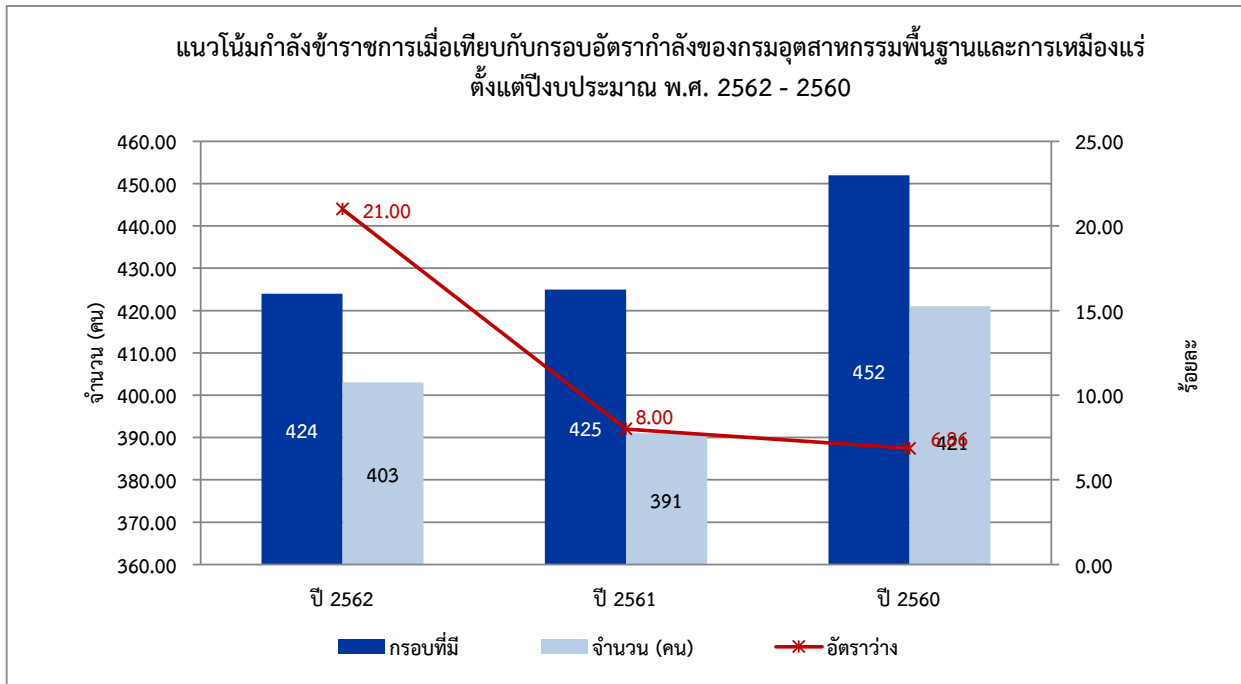
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- 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

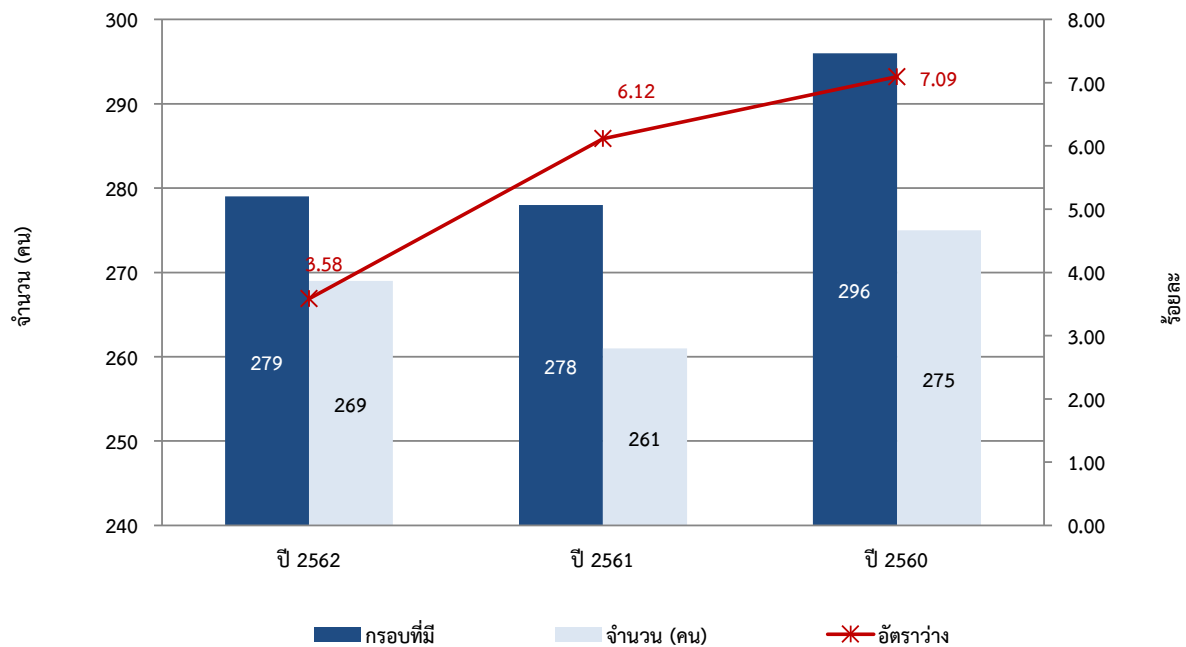
3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



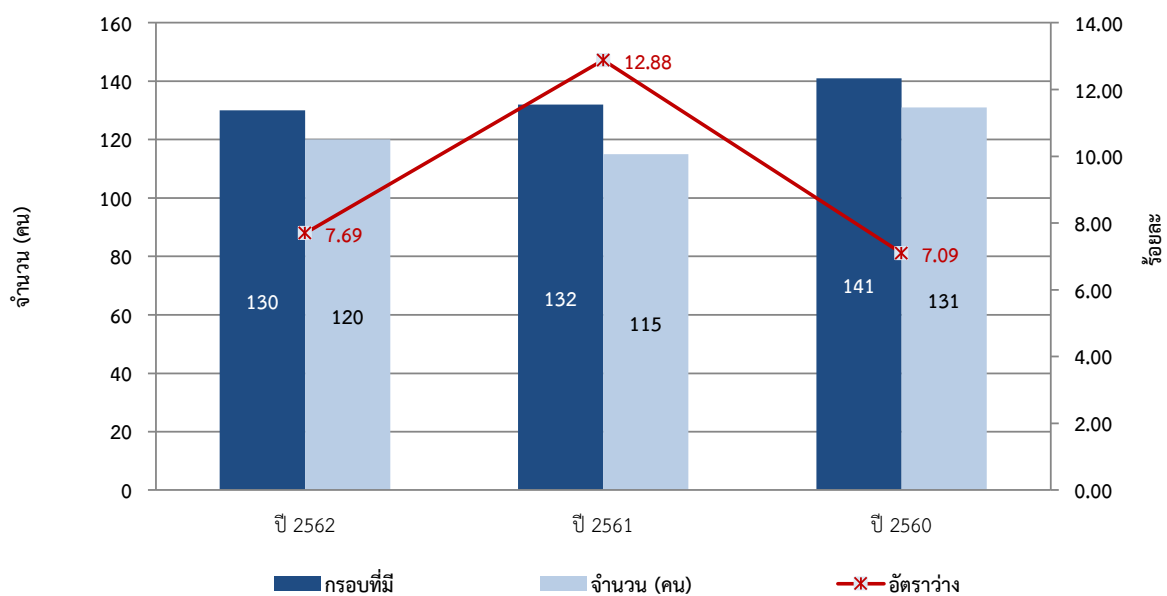
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างที่มี



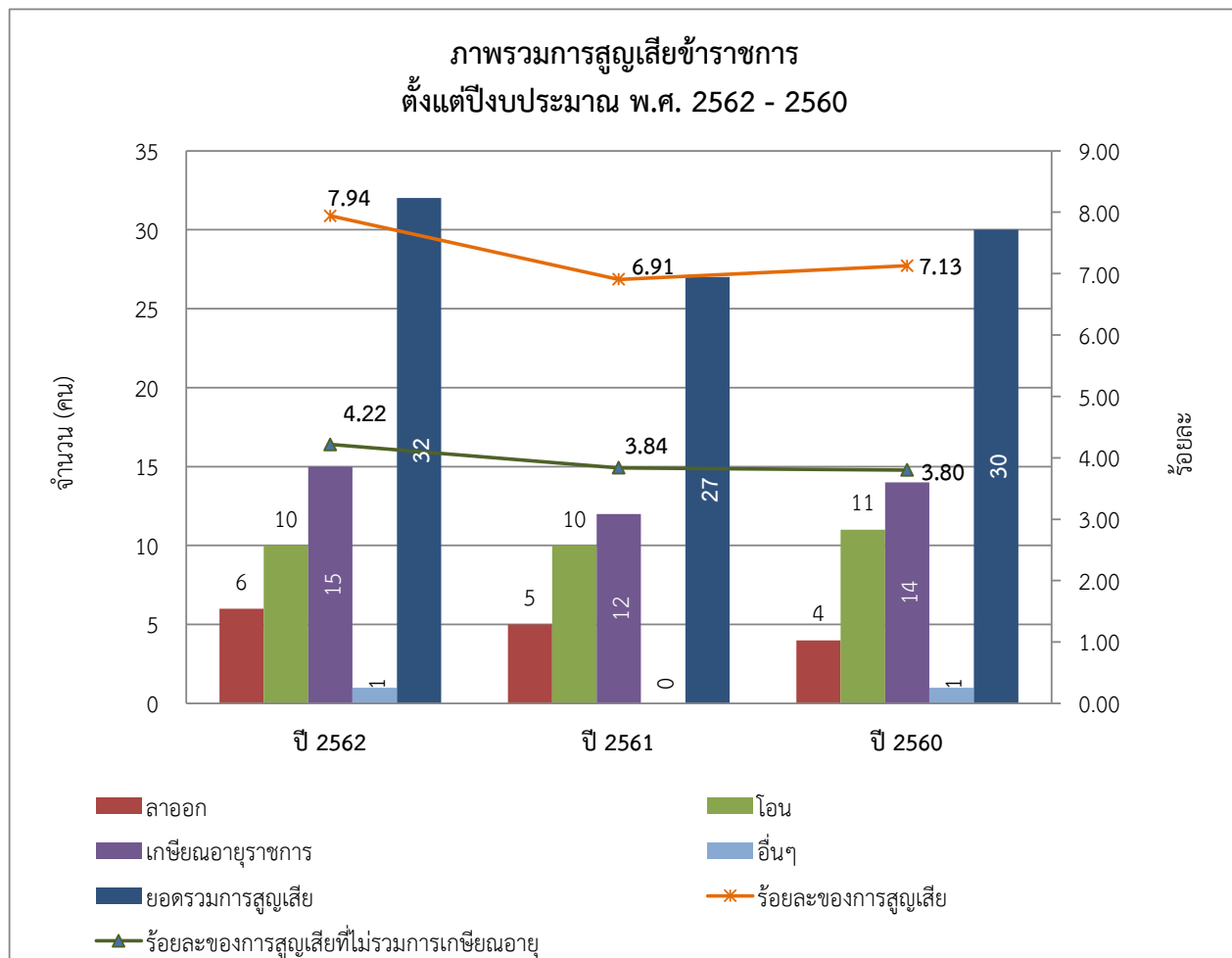
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2560



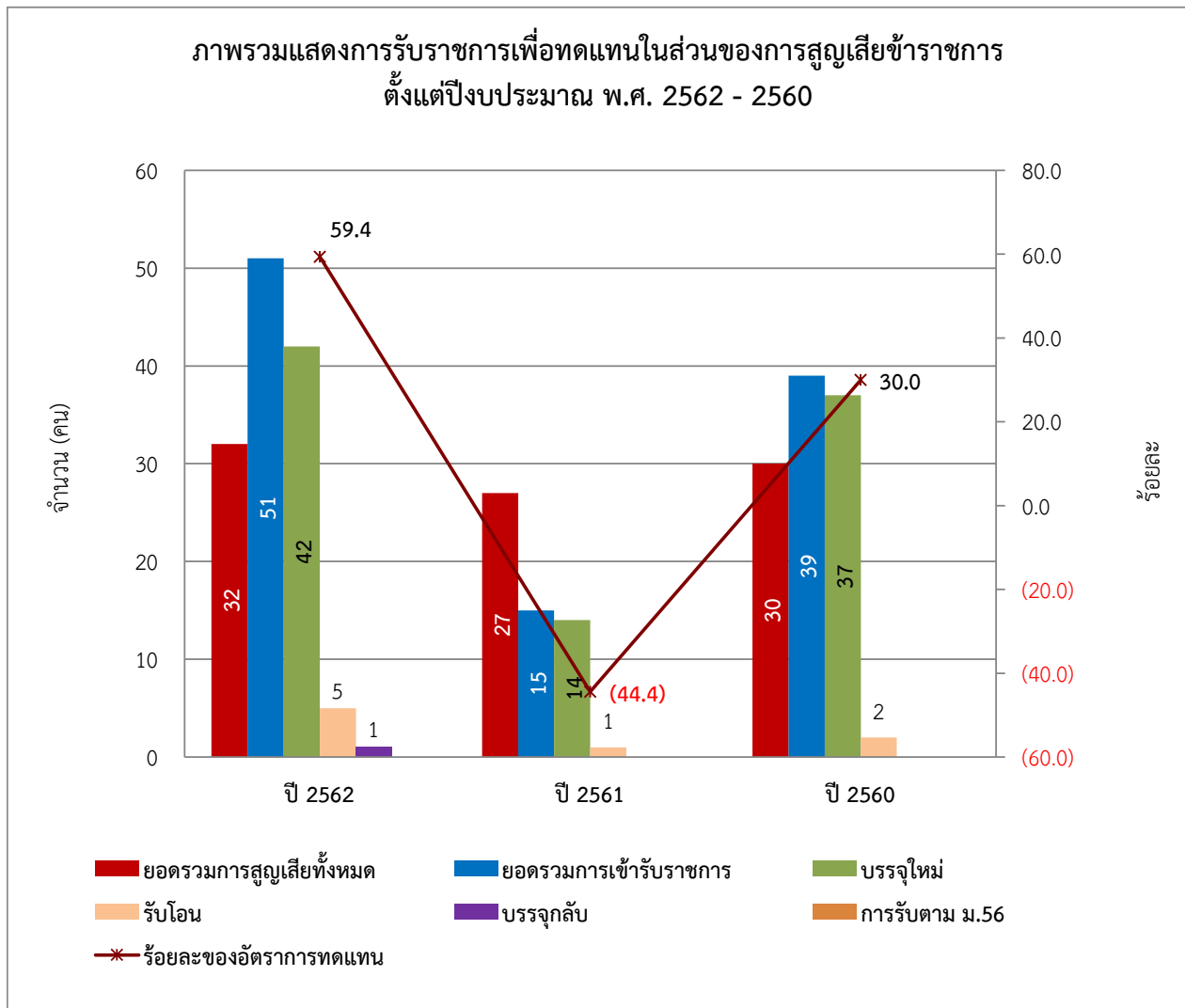
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2560



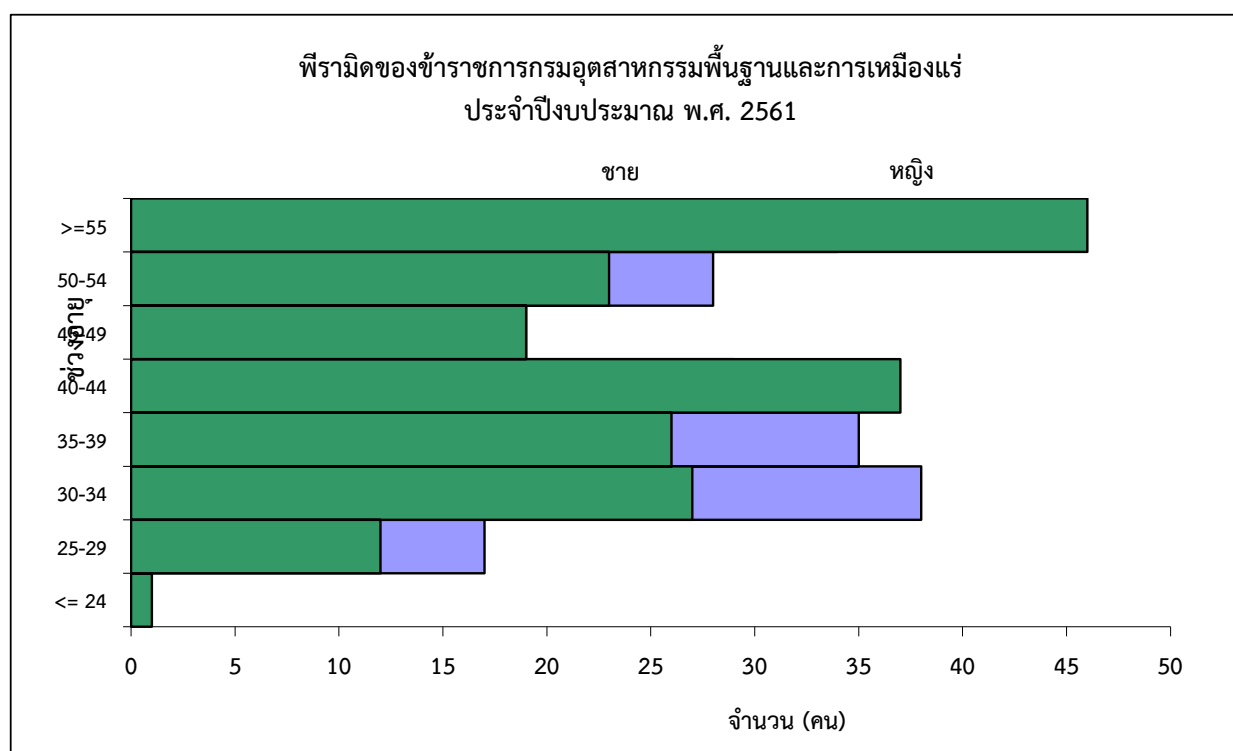
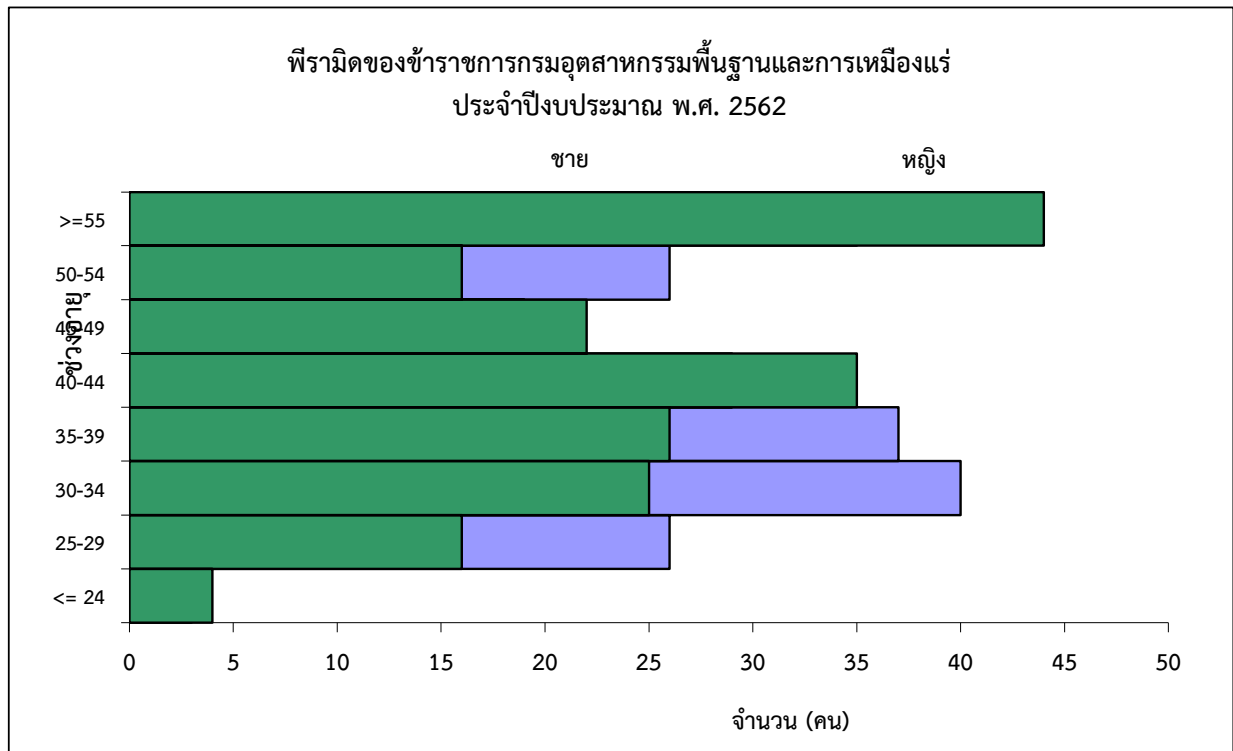
3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



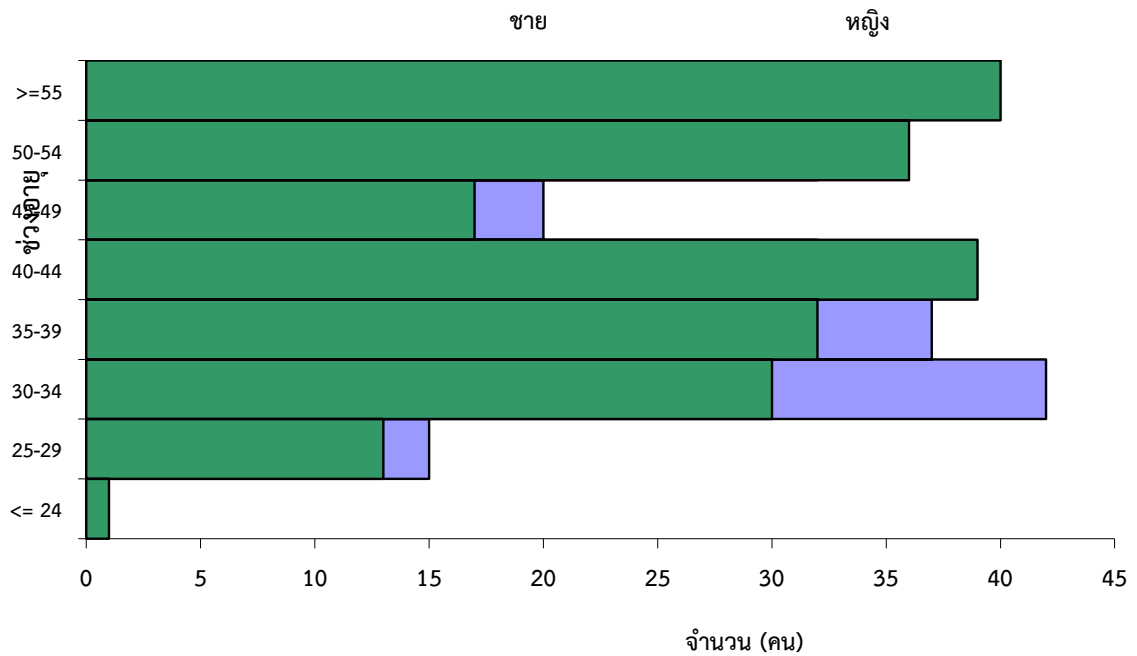
3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



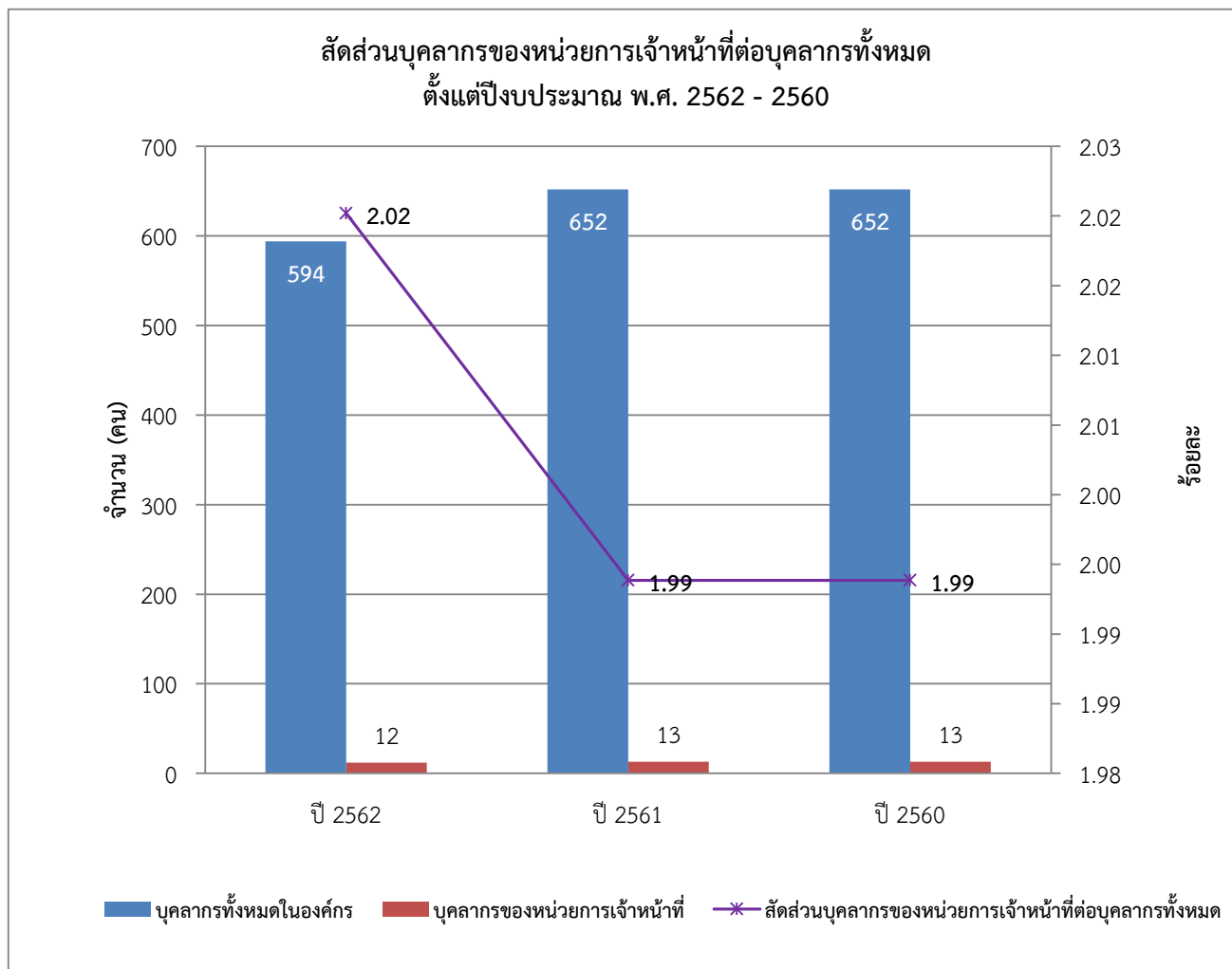
3.5 แผนภาพพีรามิดข้าวราชการ จำแนกตามช่วงอายุ



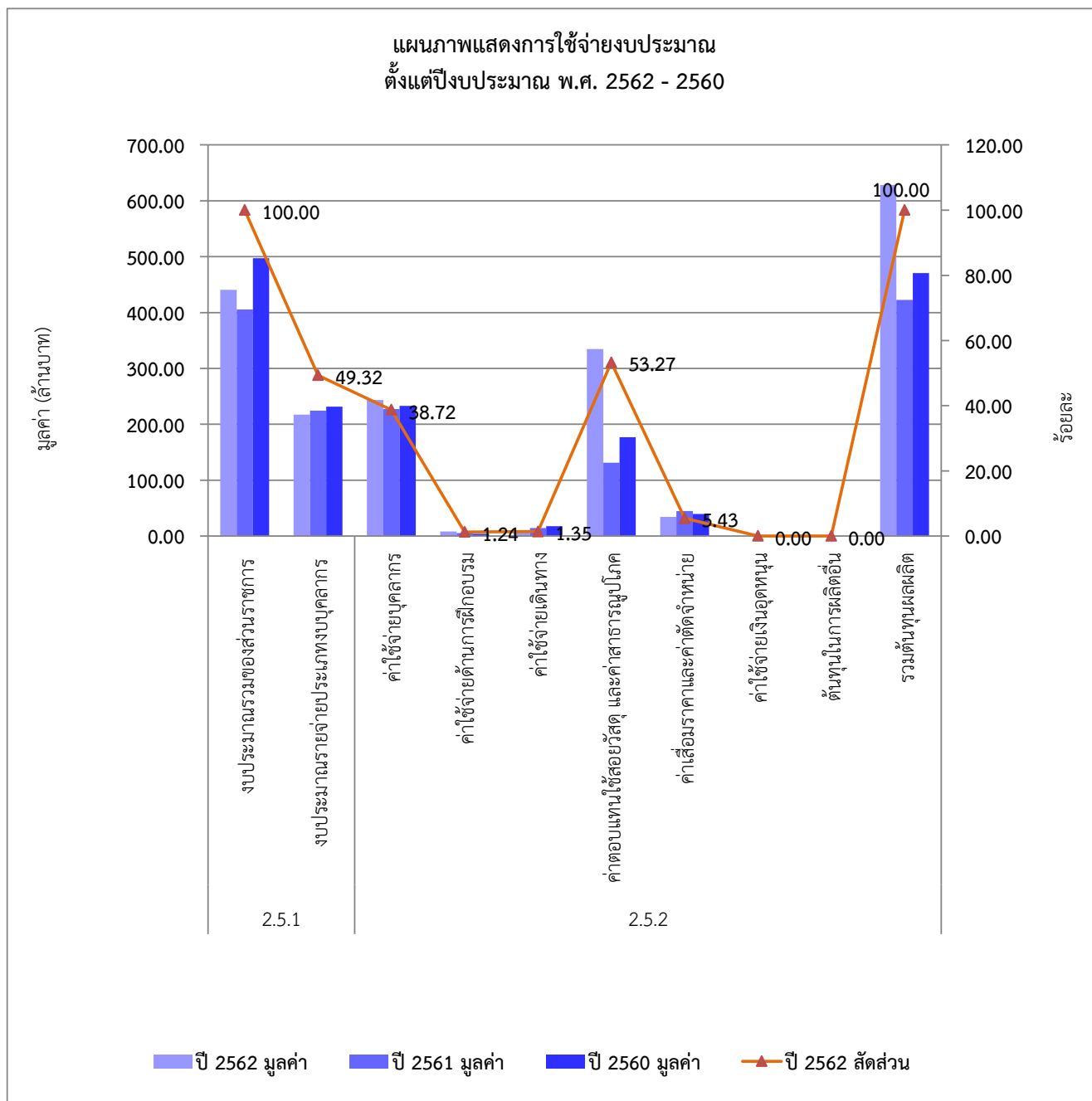
พีรามิดของข้าราชการกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



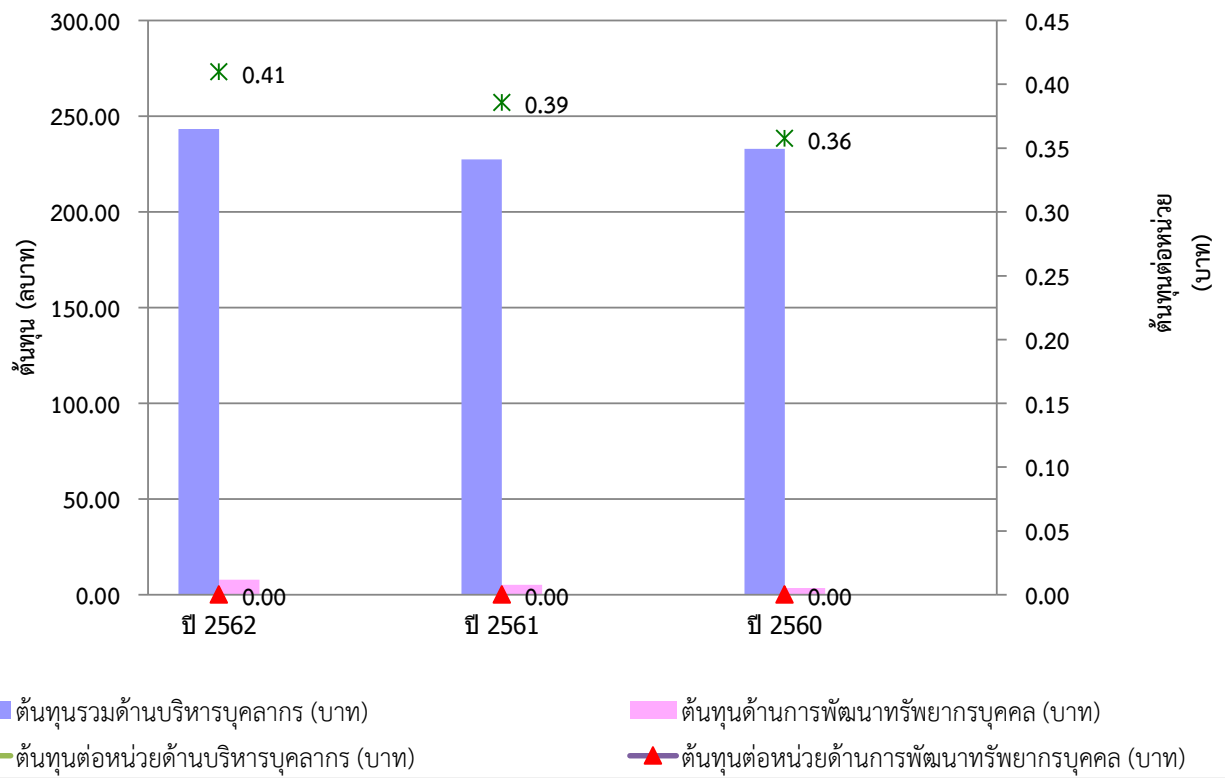
3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ



แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2560



3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

