



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกระทรวง

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของกระทรวงมหาดไทย

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. ได้ออกระเบียบ 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 เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในสังกัด

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกระทรวง

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการในสังกัด ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณของส่วนราชการในสังกัด ซึ่งประกอบด้วย

๑) ด้านประสิทธิผล

๒) ด้านประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในสังกัด ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้กระทรวงจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบกระทรวง) ส่งให้สำนักงาน ก.พ.

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กระทรวงมหาดไทย

ขอรับรองข้อมูลตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวกุลธิดา ตันเจริญ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๒๓ ๘๗๙๐

E-Mail planning.hr.moi@gmail.com

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ผลรวม คะแนน เฉลี่ย	ผลรวม คะแนนเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๓๙
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕.๐๐	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓.๐๐	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒.๕๗	๓.๒๑
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒.๗๑	๓.๓๙
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒.๔๓	๓.๐๔
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๘.๑๐
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒.๒๙	๕.๐๘
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓.๐๐	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒.๘๖	๖.๓๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๙.๕๒
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒.๘๖	๙.๕๒
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓.๐๐	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕.๐๐	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้				๙๖.๐๒

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการในสังกัด
ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของส่วนราชการระดับกรมที่มีแผนกลยุทธ์ด้าน HR ที่สอดคล้องกับ
การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของกระทรวง	ส่วนราชการระดับกรม ที่มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวง						
	สป.	ปก.	พช.	ทต.	ปก.	ยผ.	สถ.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การวางรากฐานการพัฒนองค์กรอย่างสมดุล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน,
ทต. = กรมที่ดิน, ปก. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง,
สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม							ผลรวม คะแนน เฉลี่ย
	สป.	ปก.	พช.	ทต.	ปก.	ยผ.	สถ.	
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๒	๒	๓	๓	๓	๒	๓	๒.๕๗
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ	๒	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๒.๗๑
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๒	๓	๒	๓	๒	๓	๒	๒.๔๓
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๑๑.๒๕	๑๓.๗๕	๑๓.๗๕	๑๕.๐๐	๑๒.๕๐	๑๓.๗๕	๑๓.๗๕	๑๓.๓๙

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน,
ทต. = กรมที่ดิน, ปก. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง,
สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม							ผลรวม คะแนน เฉลี่ย
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สถ.	
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity)	๒	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒.๒๙
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ อยู่เสมอ	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒.๘๖
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๑๗.๗๘	๑๗.๗๘	๒๐.๐๐	๑๗.๗๘	๑๗.๗๘	๒๐.๐๐	๑๕.๕๖	๑๘.๑๐

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน, ทต. = กรมที่ดิน, ปภ. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง, สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม							ผลรวม คะแนน เฉลี่ย
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สถ.	
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒.๘๖
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๑๖.๖๗	๑๙.๕๒

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน, ทต. = กรมที่ดิน, ปภ. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง, สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของส่วนราชการระดับกรมที่นำเครื่องมือการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้
ประโยชน์ในแง่มุมต่าง ๆ

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม						
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สถ.
ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ ประโยชน์ ดังนี้							
<input type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓		✓
<input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล กลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทาง ก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓		✓		✓
<input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓		✓		✓		✓
<input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร	✓		✓		✓		✓
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....							

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน,
ทต. = กรมที่ดิน, ปภ. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง,
สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม							ผลรวม คะแนน เฉลี่ย
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สถ.	
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน,
ทต. = กรมที่ดิน, ปภ. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง,
สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สรุปเรื่องที่ข้าราชการมีการร้องทุกข์มากที่สุดใน ๓ ลำดับแรก

๑. การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่
๒. การแต่งตั้ง
๓. พหุติกรรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม							ผลรวม คะแนน เฉลี่ย
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สถ.	
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒.๘๖
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕.๐๐
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๑๙.๒๙

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน, ทต. = กรมที่ดิน, ปภ. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง, สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โปรดระบุตัวอย่างระบบการทำงานของส่วนราชการในสังกัดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ

๑. การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงกับข้าราชการบรรจุใหม่ นักเรียนทุนรัฐบาล การสอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching, Mentor)
๒. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การมอบทุนการศึกษา การทำประกันชีวิตกลุ่มให้ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โครงการแข่งขันกีฬา
๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การอบรมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent) การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Think Tank) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
๔. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การออกแบบจัดทำกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างความผูกพัน ผ่านการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งการติดตามและประเมินผลความผูกพัน
๕. การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ และทันสมัย รวมทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น การใช้ระบบการลาออนไลน์ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดประชุมผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Zoom Google Meets และการทำงานนอกสถานที่ตั้งเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณของส่วนราชการในสังกัด

๒.๑ ด้านประสิทธิผล

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA - Digital ID) ร่วมกับกรมการปกครองและ (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบ)	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบต้นแบบแล้วเสร็จ - คู่มือการใช้งานระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA-Digital ID) - ผู้ลงทะเบียน D.DOPA จำนวน ๓,๐๐๐ คน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทดสอบและปรับปรุงระบบให้มีความปลอดภัยและพร้อมใช้งาน - (ร่าง) กฎกระทรวงกำหนดการปฏิบัติงานการทะเบียนราษฎรฯ พ.ศ. - ระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัลสามารถใช้งานและให้บริการได้ จำนวน ๒ งาน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานตรวจสอบข้อมูลบุคคล ๒) งานจองคิวออนไลน์ - ผู้ลงทะเบียน D.DOPA จำนวน ๔,๐๐๐ คน 	<ul style="list-style-type: none"> - กฎกระทรวงกำหนดการปฏิบัติงานการทะเบียนราษฎรฯ พ.ศ. ประกาศใช้ - ระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัลสามารถใช้งานและให้บริการได้ จำนวน ๓ งาน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานตรวจสอบข้อมูลบุคคล ๒) งานจองคิวออนไลน์ ๓) งานแจ้งย้ายปลายทางอัตโนมัติ - ข้อเสนอการพัฒนาและปรับปรุงระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล - ข้อเสนอการทบทวนงานบริการของกรมพร้อมทั้งทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ผู้ลงทะเบียน D.DOPA จำนวน ๕,๐๐๐ คน 	<p>ผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ขั้นมาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำระบบต้นแบบแล้วเสร็จ - จัดทำคู่มือการใช้งานระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA-Digital ID) - ทดสอบและปรับปรุงระบบให้มีความปลอดภัยและพร้อมใช้งาน - (ร่าง) กฎกระทรวงกำหนดการปฏิบัติงานการทะเบียนราษฎรด้วยระบบดิจิทัลและค่าธรรมเนียม พ.ศ. - ระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัลสามารถใช้งานและให้บริการได้ จำนวน ๒ งาน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล ๒) งานจองคิวออนไลน์ - จำนวนผู้ลงทะเบียนใช้งาน จำนวน ๔,๑๑๙ คน - หน่วยงาน (ภายนอก) ที่ขอใช้งานระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA-Digital ID) ปัญหา : อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา - อยู่ระหว่างพัฒนาและทดสอบระบบ จึงทำให้ยอดผู้ลงทะเบียนยังไม่มากเท่าที่ควร

แบบกระทรวง

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
ความสำเร็จในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	<p>- ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ ร้อยละ ๙๐ (ประเมินโครงการใหม่ ปี ๖๔)</p> <p>- ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ ร้อยละ ๕๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลงมากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน (ประเมินโครงการ ปี ๖๓)</p>	<p>- ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ ร้อยละ ๑๐๐ (ประเมินโครงการใหม่ ปี ๖๔)</p> <p>- ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ ร้อยละ ๖๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลงมากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน (ประเมินโครงการ ปี ๖๓)</p>	<p>- ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ มากกว่าร้อยละ ๑๐๐ (ประเมินโครงการใหม่ ปี ๖๔)</p> <p>- ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ ร้อยละ ๗๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลงมากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน (ประเมินโครงการ ปี ๖๓)</p>	<p>ผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ขั้นสูง</p> <p>๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งให้จังหวัดเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในกรอบวงเงินเบื้องต้นไม่เกินจังหวัดละ ๒๕๐,๐๐๐ บาท รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๒. สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานโครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณากลับกรองโครงการที่จังหวัดเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๒ ครั้ง และเสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยอนุมัติโครงการและจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดดำเนินโครงการ โดยในส่วนของโครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ อนุมัติและจัดสรรงบประมาณให้จังหวัด จำนวน ๕๘ โครงการ งบประมาณรวม ๕,๓๕๙,๕๗๓ บาท จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ ๓๖,๘๔๑ คน สามารถจำแนกได้ ดังนี้</p>

แบบกระทรวง

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
				<p>(๑) โครงการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค จำนวน ๑๓ โครงการ งบประมาณ ๑,๕๔๒,๐๐๐ บาท จำนวนประชาชน ที่จะได้รับประโยชน์ ๑๓,๔๓๕ คน เมื่อดำเนินโครงการแล้วเสร็จ มีประชาชนที่ได้รับประโยชน์ จำนวน ๑๔,๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๕.๕๔ ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>(๒) โครงการสร้างงาน สร้าง อาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๔๕ โครงการ งบประมาณ ๓,๘๑๗,๕๗๓.๒๐ บาท จำนวนประชาชน ที่จะได้รับประโยชน์ ๒๑,๗๔๙ คน เมื่อดำเนินโครงการแล้วเสร็จ มีประชาชน ที่ได้รับประโยชน์จำนวน ๒๒,๖๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๒๖ ของ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>เมื่อสรุปการดำเนินโครงการใน ภาพรวม จะพบว่า มีประชาชนที่ ได้รับประโยชน์รวมจำนวนทั้งหมด ๓๖,๘๔๑ คน เพิ่มขึ้น ๑,๖๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๗๑ ของจำนวน ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๓. จัดทำรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนวพระราชดำริ และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนว พระราชดำริและหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อสรุปบทเรียนและประโยชน์ ต่อการวางแผนและการกำหนดแนวทาง การดำเนินโครงการในระยะต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม โครงการหรือได้รับประโยชน์จากการ ดำเนินโครงการจำนวนทั้งหมด ๑,๑๔๔ คน โดยมีผลการประเมิน ดังนี้</p>

แบบกระทรวง

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
				<p>๓.๑ โครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค</p> <p>จากประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน จำนวน ๕๘๑ คน พบว่า ในมิติประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๘๒ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน โดยมี</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนร้อยละ ๕ - ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน - กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ - ๑๕ ต่อเดือน - กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อเดือน <p>๓.๒ โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ สตรรายจ่ายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน จำนวน ๕๖๓ คน พบว่า ในมิติประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพฯ ทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๗๗ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน โดยมี</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนร้อยละ ๕ - ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน - กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ - ๑๕ ต่อเดือน

แบบกระทรวง

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
				<p>- กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ มีรายได้เพิ่มขึ้น หรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อเดือน</p> <p>เมื่อสรุป ประชาชนกลุ่ม เป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ มีรายได้ เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลงมากกว่า ร้อยละ ๕ ต่อเดือน (ประเมินโครงการ ปี ๖๓) คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐</p>

กรมการปกครอง

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย (ขั้นสูง)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการพิสูจน์ และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA-Digital ID)	น้ำหนัก ระดับความสำเร็จ	๒๐ ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	๒๐ ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ	น้ำหนัก ร้อยละ	๑๕ ๙๖.๒๙	๑๕ ๙๕.๓๔
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่พบปัญหา ยาเสพติด	น้ำหนัก ร้อยละ	๑๕ ๗๒.๘๑	๑๕ ๗๕.๐๘
ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของหมู่บ้านในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี ผลการประเมินหมู่บ้านในระดับเข้มแข็งมาก	น้ำหนัก ร้อยละ	๒๐ ๙๗	๒๐ ๙๖.๒๔
ตัวชี้วัดที่ ๕ ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กร เป็นระบบ ราชการ ๔.๐ มี ๒ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๕.๑ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : การแจ้งย้ายปลายทาง อัตโนมัติ	น้ำหนัก ระดับความสำเร็จ	๑๕ ระบบยื่นเรื่องยื่นคำขอ ทางออนไลน์ (e-form) ที่มีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคลและแนบ เอกสารประกอบการพิจารณาได้	๑๕ ไม่ สามารถ ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายเนื่องจาก อยู่ระหว่างคณะ กรรมการกฤษฎีกา พิจารณาร่างกฎหมาย และระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
๕.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบ ราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	น้ำหนัก คะแนน	๑๕ ๔๑๙.๙๐	๑๕ ๔๓๖.๗๗

กรมการพัฒนาชุมชน

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย (ขั้นสูง)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ OTOP ในตลาดออนไลน์	ผลิตภัณฑ์	๔๑,๐๐๐	๔๔,๔๖๘
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละหมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสุขมวลรวมเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนกองทุนชุมชนเข้มแข็งที่สามารถยกระดับได้	กองทุน	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๔ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : การพัฒนาระบบลงทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	ผลผลิต	๑	๑
ตัวชี้วัดที่ ๕ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	คะแนน	๓๕๐	๓๗๖.๙๙

กรมที่ดิน

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย (ขั้นสูง)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลสำเร็จการออกโฉนดที่ดินให้กับประชาชน			
๑.๑ จำนวนแปลงที่ดินสำรวจออกโฉนดที่ดินให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	แปลง	๑๔,๐๐๐	๑๕,๔๕๖
๑.๒ จำนวนแปลงที่ดินสำรวจรังวัดรูปแปลงและออกโฉนดที่ดินให้แก่ประชาชน	แปลง	๖๒,๐๐๐	๖๓,๔๓๗
๑.๓ โฉนดที่ดินของประชาชนมีหมดหลักฐานแผนที่ที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการแผนที่	แปลง	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลสำเร็จการจัดการที่ดินของรัฐ			
๒.๑ จำนวนข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินของรัฐที่นำเข้าสู่ระบบดิจิทัล	แปลง	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๓๗
๒.๒ จำนวนแปลงที่ดินของรัฐที่ได้รับการรังวัดเพื่อออกและตรวจสอบหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง	แปลง	๗๐๐	๗๑๒
๒.๓ จำนวนแปลงที่ดินที่ประชาชนได้รับการจัดที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย	แปลง	๓,๘๐๐	๔,๓๙๗
ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลสำเร็จของการปฏิรูปเพื่อผลักดัน Doing Business ๒๐๒๑ ด้านการจดทะเบียนทรัพย์สิน			
- การยกเลิกการขอสำเนาเอกสารหนังสือรับรองนิติบุคคล (โดยการเรียกข้อมูลหนังสือรับรองนิติบุคคลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์แทน)	ร้อยละ	๙๐	๙๒
ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลสำเร็จในการให้บริการข้อมูลที่ดินในระบบสารสนเทศ			
- จำนวนผู้เข้าใช้งานระบบให้บริการค้นหาตำแหน่งรูปแปลงที่ดินด้วยระบบภูมิสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต (LandsMaps) ทั้งทางเว็บไซต์ และ Mobile Application	ราย	๑๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๗,๖๓๔,๔๒๒
ตัวชี้วัดที่ ๕ ผลสำเร็จของการบริการประชาชนด้านการนัดรังวัด			
- ร้อยละของสำนักงานที่ดินที่มีระยะเวลาการรังวัดไม่เกิน ๕๐ วัน	ร้อยละ	๘๐	๘๖
ตัวชี้วัดที่ ๖ ความสำเร็จของการผลักดันอันดับของประเทศไทยตามรายงานผลการวิจัยเรื่อง Doing Business ๒๐๒๐ ด้านการจดทะเบียนทรัพย์สิน	ร้อยละ	-	-

แบบกระทรวง

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย (ขั้นสูง)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๗ สนับสนุนยกระดับการรังวัดโดยวิธีแผนที่ชั้นหนึ่งด้วยระบบโครงข่ายการรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ (RTK GNSS Network)	จังหวัด	๑๐	๑๐
ตัวชี้วัดที่ ๘ โฉนดที่ดินที่ได้รับการพัฒนารูปแปลงที่ดินให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	แปลง	๖๒,๐๐๐	๖๓,๔๓๗
ตัวชี้วัดที่ ๙ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารของกรมที่ดิน	เรื่อง	๒,๖๘๐	๓,๐๒๖

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

รายการ	หน่วยวัด	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ อัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนต่อประชากรแสนคน	คน/ประชากรแสนคน	๒๙.๖๒ คน ต่อประชากรแสนคน	๒๗.๗๒ คน ต่อประชากรแสนคน
ตัวชี้วัดที่ ๒ ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในระดับพื้นที่	จังหวัด	ศปถ.จ. ๗๖ จังหวัด ดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยทางถนนในระดับพื้นที่	ศปถ.จ. ๖๓ จังหวัด ดำเนินการสำเร็จครบถ้วน ๕ กิจกรรมตามเกณฑ์การประเมิน
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของการแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๑๐๐	๙๘.๖๔
ตัวชี้วัดที่ ๔ ความสำเร็จในการจัดทำร่างแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ.	ขั้นตอน	นำเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะรัฐมนตรี	เสนอแผนฯ ต่อสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นประกอบการนำเสนอคณะรัฐมนตรี
ตัวชี้วัดที่ ๕ การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	ขั้นตอน	- มีระบบบัญชีข้อมูลและ - จัดทำข้อมูลเปิดที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของชุดข้อมูลเปิดในบัญชีข้อมูลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร. กำหนด	- จัดทำระบบบัญชีข้อมูล (CKAN) : http://catalog.disaster.go.th/ และคำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Mandatory Metadata) - จัดทำข้อมูลเปิด (หมวดหมู่สาธารณะ) อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของชุดข้อมูลที่ทำสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร. กำหนด โดยมีชุดข้อมูลเปิด ดังนี้

รายการ	หน่วยวัด	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
			- ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เครื่องจักรกล และอุปกรณ์กู้ภัย ที่ตั้งศูนย์ ออปพร. ข้อมูลการจัดการสิ่งของสำรองจ่าย และอุปกรณ์เตือนภัย
ตัวชี้วัดที่ ๖ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	คะแนน	๓๕๐ คะแนน	๓๘๕.๙๐ คะแนน

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดมีการปรับเปลี่ยนทุกปี ทำให้ตัวชี้วัดไม่มีความต่อเนื่อง

กรมโยธาธิการและผังเมือง

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ ความสำเร็จในการขับเคลื่อนโครงการตำบลมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	โครงการ	๒๐	๒๐
ตัวชี้วัดที่ ๒ ความสำเร็จในการปรับปรุงผังเมืองรวมจังหวัด โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเป็นผังแม่บทการพัฒนาพื้นที่จังหวัด (๑ กรม ๑ ปฏิรูป)			
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ความสำเร็จของการปรับปรุงผังเมืองรวมจังหวัดที่เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๔	จังหวัด	ดำเนินการแล้วเสร็จเกินขั้นตอนที่ ๓ ได้ครบทั้ง ๑๖ จังหวัด	อยู่ระหว่างดำเนินการขั้นตอนที่ ๑ ทั้ง ๑๖ จังหวัด
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการปรับปรุงผังเมืองรวมจังหวัดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ (เริ่มดำเนินการแล้วตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๓)	จังหวัด	ดำเนินการแล้วเสร็จตามขั้นตอนที่ ๖ โดยสามารถแจ้งผลการพิจารณาคำร้องต่อผู้ร้องได้ครบทั้ง ๑๖ จังหวัด	อยู่ระหว่างดำเนินการขั้นตอนที่ ๑ ทั้ง ๑๖ จังหวัด
ตัวชี้วัดที่ ๓ ความสำเร็จของระบบการป้องกันและระบายน้ำท่วมพื้นที่ชุมชน	โครงการ	โครงการที่อยู่ในระยะเวลาดำเนินการสามารถป้องกันพื้นที่ชุมชนได้ครบทั้ง ๒๐ โครงการ พร้อมทั้งมีสรุปผลการสำรวจความเห็นของประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อโครงการและโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ ๙ โครงการ	สามารถป้องกันพื้นที่ชุมชนได้ ๒๐ โครงการ และมีสรุปผลการสำรวจความเห็นของประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อโครงการ ๑๙ โครงการและโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ ๖ โครงการ

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๔ ความสำเร็จในการก่อสร้าง เขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำชายแดนระหว่าง ประเทศ	กิโลเมตร	ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ เป็นระยะทางไม่น้อยกว่า ๕๔.๗๕ กิโลเมตร	ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ เป็นระยะทาง ๕๘.๐๒ กิโลเมตร
ตัวชี้วัดที่ ๕ ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐			
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : ระบบแสดงความคิดเห็นและยื่นคำร้องการ ปิดประกาศ ๑๕/๓๐/๙๐ วัน ตาม พ.ร.บ. การผังเมือง พ.ศ. ๒๕๖๒	-	ออกเอกสารเป็นเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (e Licence/ e Certificate/e Document) ตามมาตรฐาน ETDA ผ่านทาง Mobile หรือเว็บไซต์ และ ผู้รับบริการสามารถ print out เอกสารได้	สามารถใช้งานระบบเพื่อประกาศ รับฟังความคิดเห็นและยื่น คำร้องเกี่ยวกับผังเมืองรวม ผ่านระบบแสดงความคิดเห็น และยื่นคำร้องการปิดประกาศ ๑๕/๓๐/๙๐ วัน ตาม พ.ร.บ. การผังเมือง พ.ศ. ๒๕๖๒ และ สามารถ print out เอกสาร จากระบบเพื่อเป็นหลักฐาน การยื่นคำร้องได้
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การประเมินสถานะของ หน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	คะแนน	๓๕๐	๔๐๕.๑๙

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

รายการ	ค่าเป้าหมาย			ผลการดำเนินการ
	ขั้นต่ำ (๕๐)	มาตรฐาน (๗๕)	ขั้นสูง (๑๐๐)	
ตัวชี้วัดที่ ๑ ความสำเร็จ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.) ในการมี อาสาสมัครบริหารท้องถิ่น	- อาสาสมัคร บริหารท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ตาม เกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๕,๐๐๐ คน - ร้อยละ ๕๐ ของอปท. ในแต่ละ จ ัง ห วั ต มี อา ส า ส ม ั ค ร บ ริ บ า ล ท ้อง ถ ิ่น ที่ บ ริ ก า ร ด ำ น สุ ข ภ า ว ะ ข อ ง ผู้สูงอายุที่มีภาวะ พึ่งพิง	- อาสาสมัคร บริหารท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ตาม เกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๖,๕๐๐ คน - ร้อยละ ๖๐ ของอปท. ในแต่ละ จ ัง ห วั ต มี อา ส า ส ม ั ค ร บ ริ บ า ล ท ้อง ถ ิ่น ที่ บ ริ ก า ร ด ำ น สุ ข ภ า ว ะ ข อ ง ผู้สูงอายุที่มีภาวะ พึ่งพิง	- อาสาสมัคร บริหารท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ตาม เกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๘,๐๐๐ คน - ร้อยละ ๗๐ ของอปท. ในแต่ละ จ ัง ห วั ต มี อา ส า ส ม ั ค ร บ ริ บ า ล ท ้อง ถ ิ่น ที่ บ ริ ก า ร ด ำ น สุ ข ภ า ว ะ ข อ ง ผู้สูงอายุที่มีภาวะ พึ่งพิง	ผลการดำเนินการ เทียบได้กับค่าเป้าหมายขั้นสูง รายละเอียดผลการดำเนินการ ๑. จำนวนอาสาสมัครบริหารท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ดูแล ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง จำนวน ๑๓,๑๔๓ คน อยู่ใน ค่าเป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐) ๒. จำนวน อปท. ในแต่ละจังหวัดที่มีอาสาสมัคร บริหารท้องถิ่นที่บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพิง จำนวน ๖,๘๘๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๗ อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐)

รายการ	ค่าเป้าหมาย			ผลการดำเนินการ
	ขั้นต่ำ (๕๐)	มาตรฐาน (๗๕)	ขั้นสูง (๑๐๐)	
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง	๘๓.๐๘ (ค่าเฉลี่ย ๓ ปี)	๘๔.๕๒ (ผลงานปี ๖๓)	๘๖.๕๗ (ผลงานที่ดีที่สุดในรอบ ๓ ปี)	เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดร่วมกับกรมควบคุมมลพิษ จึงอยู่ระหว่างรอข้อมูลและผลการดำเนินการจากกรมควบคุมมลพิษ
ตัวชี้วัดที่ ๓ ความสำเร็จของการยกระดับ อปท. ให้ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (Local Performance Assessment: LPA)	- รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินผล LPA ของ อปท. ทั้ง ๘๒ แห่ง - แผนยกระดับ อปท. ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ทั้ง ๘๒ แห่ง	- อปท. ๖๖ แห่ง (ประมาณร้อยละ ๘๐) ดำเนินการตามแผนยกระดับฯ ได้ครบถ้วน	- อปท. ๘๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๐๐) ดำเนินการตามแผนยกระดับฯ ได้ครบถ้วน	ผลการดำเนินการ เทียบได้กับค่าเป้าหมายขั้นสูง รายละเอียดผลการดำเนินการ - ได้ดำเนินการจัดทำแผนยกระดับ อปท. ให้ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ประจำปี ๒๕๖๔ ทั้ง ๘๒ แห่ง ๒๘ จังหวัด เสร็จเรียบร้อยแล้ว - ได้ดำเนินการจัดทำรายงานวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ทั้ง ๘๒ แห่ง ๒๘ จังหวัด เสร็จเรียบร้อยแล้ว - อปท. ทั้ง ๘๒ แห่ง ๒๘ จังหวัด ดำเนินการตามแผนยกระดับ อปท. ให้ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ประจำปี ๒๕๖๔ ได้ครบถ้วน
ตัวชี้วัดที่ ๔ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : การชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	- อปท. จำนวน ๓,๙๒๔ แห่ง ยื่นชำระ ณ สำนักงานผ่านเครื่องรูดบัตรอิเล็กทรอนิกส์ (EDC) ของธนาคารกรุงไทย (ประชาชนไม่ต้องนำเงินสดไปจ่าย)	- อปท. จำนวน ๓,๙๒๔ แห่ง ยื่นชำระผ่านช่องทางอื่นๆ ได้โดยประชาชนไม่ต้องเดินทางไปติดต่อ ณ สำนักงาน เช่น counter service, ๗ eleven เป็นต้น	- อปท. จำนวน ๓,๙๒๔ แห่ง ชำระผ่านระบบออนไลน์ของหน่วยงานและออกไปเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ได้	ผลการดำเนินการ เทียบได้กับค่าเป้าหมายขั้นมาตรฐาน รายละเอียดผลการดำเนินการ ประชาชนสามารถยื่นชำระผ่านช่องทางอื่นๆ ได้โดยประชาชนไม่ต้องเดินทางไปติดต่อ ณ สำนักงาน เช่น counter ธนาคาร, ATM, Internet Banking และ Mobile Application ได้จำนวน ๖,๓๒๔ แห่ง อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕) หมายเหตุ : ตัวเลข อปท. เกินค่าเป้าหมายในผลการดำเนินการ ปี ๒๕๖๔ (๓,๙๒๔ แห่ง) ทั้งนี้ ผลการดำเนินการของค่าเป้าหมาย (process) อยู่ในระดับมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	๓๗๐	๔๐๖.๐๙	๔๑๔.๒๑	ผลการดำเนินการ เทียบได้กับค่าเป้าหมายขั้นต้น รายละเอียดผลการดำเนินการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้คะแนนการประเมินฯ รอบที่ ๑ คิดเป็น ๔๐๒.๓๓ คะแนน ซึ่งอยู่ในค่าเป้าหมายขั้นต้น (๕๐)

๒.๒ ด้านประสิทธิภาพ

๒.๒.๑ การบริหารกำลังคน

๑) ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการในสังกัด

ประเภท ตำแหน่ง	สป.			ปค.			พช.			ทด.		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๓๑๓	๓๑๑	๐.๖๔	๕	๕	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๕	๔	๒๐
๒. อำนวยการ	๙๑	๙๑	๐.๐๐	๙๗๘	๙๖๙	๐.๙๒	๙๗	๙๖	๐.๐๓	๔๓๐	๔๒๕	๑.๑๖
๓. วิชาการ	๒,๒๑๘	๒,๐๕๘	๗.๒๑	๙,๘๑๕	๙,๒๙๔	๕.๓๑	๕,๙๔๙	๕,๗๙๕	๒.๕๙	๓,๘๙๓	๓,๕๓๓	๙.๒๕
๔. ทั่วไป	๕๙๖	๔๖๑	๒๒.๖๕	๔,๐๗๒	๓,๖๕๐	๑๐.๓๖	๗๕๒	๗๐๓	๖.๕๒	๗,๑๗๗	๖,๙๑๕	๓.๖๕
รวม	๓,๒๑๘	๒,๙๒๑	๙.๒๓	๑๔,๘๗๐	๑๓,๙๑๘	๖.๔๐	๖,๘๐๒	๖,๕๙๘	๓.๐๐	๑๑,๕๐๕	๑๐,๘๗๗	๕.๔๖

ประเภทตำแหน่ง	ปก.			ยผ.			สธ.		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๕	๔	๒๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๐๑	๑๐๐	๐.๙๙	๑๐๗	๙๔	๑๒.๑๕	๙๔	๙๒	๒.๑๓
๓. วิชาการ	๑,๓๙๗	๑,๒๐๙	๑๓.๔๐	๑,๐๒๓	๙๕๙	๖.๒๖	๒,๖๕๗	๒,๕๗๖	๓.๐๕
๔. ทั่วไป	๖๗๔	๕๔๒	๑๙.๕๘	๗๗๕	๗๒๒	๖.๘๔	๗๙๓	๗๐๗	๑๐.๘๔
รวม	๒,๑๗๖	๑,๘๕๕	๑๔.๗๕	๑,๙๑๐	๑,๗๗๙	๖.๘๖	๓,๕๔๘	๓,๓๗๙	๔.๗๖

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน,
 ทด. = กรมที่ดิน, ปก. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง,
 สธ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒) ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการของส่วนราชการในสังกัด

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)							
	สป.		ปก.		พช.		ทด.	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๕	๑๑	๑๓	๔	๑๔	๑๒	๒๙	๘๘
๒๕-๒๙	๑๐๕	๑๑๓	๔๑๐	๔๒๒	๒๑๔	๑๑๗	๓๔๖	๔๑๗
๓๐-๓๔	๒๐๒	๑๔๖	๗๐๕	๘๔๘	๕๕๒	๒๐๖	๖๗๑	๕๖๗
๓๕-๓๙	๒๖๕	๒๐๓	๘๘๓	๑,๓๔๒	๘๐๘	๔๐๘	๙๑๔	๗๒๑
๔๐-๔๔	๒๔๙	๑๙๕	๑,๐๔๓	๑,๒๒๔	๖๒๗	๓๒๔	๙๐๕	๖๗๐
๔๕-๔๙	๑๗๖	๑๙๘	๙๓๖	๑,๐๗๑	๕๙๐	๑๙๗	๘๒๐	๗๐๑
๕๐-๕๔	๑๕๒	๒๐๗	๑,๑๒๖	๑,๑๙๕	๙๓๕	๓๒๑	๘๐๓	๘๔๑
>=๕๕	๒๓๘	๔๕๖	๑,๑๗๕	๑,๕๒๑	๖๔๘	๖๒๕	๘๗๐	๑,๓๕๗
รวม	๑,๓๙๒	๑,๕๒๙	๖,๒๙๑	๗,๖๒๗	๔,๓๘๘	๒,๒๑๐	๕,๓๕๘	๕,๓๖๒

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)						ผลรวม (คน)	
	ปก.		ยผ.		สถ.		ผู้หญิง	ผู้ชาย
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย		
<= ๒๔	๑	-	๒	๖	๔๐	๔๖	๑๒๙	๑๗๑
๒๕-๒๙	๑๕	๒๘	๓๑	๖๑	๑๓๗	๑๑๘	๑,๒๖๔	๑,๓๕๑
๓๐-๓๔	๗๔	๔๕	๘๒	๑๒๘	๒๐๘	๑๐๕	๒,๖๙๒	๒,๒๓๙
๓๕-๓๙	๑๘๒	๑๑๑	๑๒๘	๑๔๖	๒๗๘	๑๘๔	๓,๔๙๖	๓,๑๙๘
๔๐-๔๔	๒๐๕	๑๔๐	๑๒๓	๑๘๐	๓๔๐	๒๒๑	๓,๔๕๑	๒,๘๐๒
๔๕-๔๙	๑๔๖	๑๔๖	๑๑๓	๑๒๙	๓๒๖	๑๓๘	๓,๑๘๐	๒,๗๓๘
๕๐-๕๔	๑๔๓	๒๓๐	๑๐๑	๑๔๘	๓๖๕	๒๑๑	๓,๖๑๙	๓,๑๗๔
>=๕๕	๑๓๓	๒๕๖	๑๓๒	๒๖๙	๓๔๐	๓๒๒	๓,๖๐๗	๕,๑๓๕
รวม	๘๙๙	๙๕๖	๗๑๒	๑,๐๖๗	๒,๐๓๔	๑,๓๔๕	๒๑,๐๗๔	๒๐,๐๙๖

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน, ทด. = กรมที่ดิน, ปก. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง, สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒.๒.๒ การใช้จ่ายงบประมาณ

รายการ	สป.		ปก.		พช.		ทด.	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๑) งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณ รายจ่ายประจำปี (ล้านบาท) งบประมาณรวมของส่วนราชการ	๖,๖๒๑.๑๖	๑๐๐.๐๐	๔๒,๒๓๐.๗๖	๑๐๐.๐๐	๖,๑๕๘.๑๑	๑๐๐.๐๐	๖,๙๓๖.๗๘	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	๑,๘๗๕.๔๙	๒๘.๓๓	๖,๗๔๙.๑๖	๑๕.๙๘	๒,๖๕๕.๓๓	๔๓.๑๒	๔,๑๘๖.๔๕	๖๐.๓๕
๒) ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม (เบิกจ่ายจริง)								
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒,๐๗๐.๘๓	๓๔.๒๓	๘,๔๖๗.๗๕	๑๘.๑๘	๒,๖๕๕.๓๓	๔๓.๙๖		
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๗๖.๔๒	๑.๒๖	๔๑๐.๑๐	๐.๘๘	๖๘๒.๗๔	๑๐.๗๙		
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๓๐.๓๓	๐.๕๐	๔๙๔.๙๓	๑.๑๖	๑๒๘.๗๔	๒.๐๓		
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค	๑,๙๖๔.๔๘	๓๒.๔๘	๓๒,๔๙๕.๕๑	๖๙.๗๗	๑,๐๑๘.๑๗	๑๖.๐๙		
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๑,๗๓๖.๗๓	๒๘.๗๑	๑,๕๐๓.๙๑	๓.๒๓	๓๐๕.๐๖	๔.๘๒		
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๒๕.๐๐	๐.๔๑	๓,๑๘๑.๗๗	๖.๘๓	๑,๕๓๕.๑๑	๒๔.๒๖		
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๑๔๕.๓๑	๒.๔๐	๒๒.๔๔	๐.๐๕	๓.๔๕	๐.๐๕		
รวมต้นทุนผลผลิต	๖,๐๔๙.๑๐	๑๐๐.๐๐	๔๖,๕๗๖.๔๑	๑๐๐.๐๐	๖,๓๒๘.๖๐	๑๐๐.๐๐		

รายการ	ปก.		ยผ.		สถ.	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๑) งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณ รายจ่ายประจำปี (ล้านบาท) งบประมาณรวมของส่วนราชการ	๗,๐๕๗.๘๙	๑๐๐.๐๐	๒๙,๑๒๕.๐๕	๑๐๐.๐๐	๒๓๕,๔๔๑.๔๔	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	๑,๔๙๔.๙๗	๒๑.๑๘	๑,๒๖๕.๓๖	๔.๓๔	๑,๓๔๔.๒๙	๐.๕๘
๒) ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร			๑,๓๙๕.๖๗	๙.๗๐		
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม			๗.๙๗	๐.๐๖		
ค่าใช้จ่ายเดินทาง			๕๓.๖๕	๐.๓๗		
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่า สาธารณูปโภค			๓,๗๑๔.๓๔	๑๒.๘๒		
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย			๒,๔๕๕.๖๖	๘.๔๑		
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน			๖,๔๘๙.๘๑	๒๒.๒๖		
ต้นทุนในการผลิตอื่น			๒๗๐.๕๔	๐.๙๓		
รวมต้นทุนผลผลิต			๑๔,๓๘๗.๖๔	๑๐๐.๐๐		

แบบกระทรวง

รายการ	สป.	ปก.	พช.	ทต.
๓) ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับ บุคลากร				อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๓๕,๖๘๖,๐๖๕.๓๐	๗๘๑,๐๗๗,๑๘๑	๔๒,๖๔๐,๘๙๗.๔๖	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๔,๐๑๒.๐๐	๑๖,๒๙๐	๖,๗๕๙	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๘,๘๙๔.๘๓	๔๗,๙๔๘.๒๖	๖,๓๐๘.๗๖	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐,๕๒๒,๗๙๓.๗๙	๕๗,๙๓๔,๗๐๔.๗๒	๒๘๔,๒๐๑,๓๐๐.๖๓	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๑,๓๘๔.๐๐	๘๔	๑,๗๒๕,๗๖๓,๘๕๔	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๔,๘๒๘.๖๑	๖๘๙,๖๙๘.๘๗	๐.๑๖	

รายการ	ปก.	ยผ.	สถ.
๓) ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับ บุคลากร	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ		อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)		๑๑,๘๔๗,๘๖๕.๙๙	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)		๓,๔๒๐.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร		๓,๔๖๔.๒๙	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๓๕,๓๒๙,๘๓๗.๘๔	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม		๖,๒๐๐,๐๒๘.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๕.๗๐	

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปก. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน,
ทต. = กรมที่ดิน, ปก. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง,
สถ. = กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒.๓ สรุปปัญหาหรือประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกระทรวงและ แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหามาระยะ ๑-๓ ปีข้างหน้า

๒.๓.๑ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ

ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยมีปริมาณภาระงานเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล เป็นต้น ส่งผลให้ภารกิจของกระทรวงมหาดไทยในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การให้บริการประชาชน รวมถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการและเป็นที่พึ่งของประชาชนในระดับพื้นที่ มีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานในปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการลดขนาดกำลังคนภาครัฐลง เนื่องจากภาครัฐมีขนาดใหญ่ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นทุกปี จึงทำให้มีการจำกัดกำลังคนโดยไม่ให้เพิ่มอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็มีมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดให้มีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

ด้วยข้อจำกัดดังกล่าว จึงเป็นประเด็นท้าทายสำหรับกระทรวงมหาดไทยในการปฏิบัติงานภายใต้ภาวะงานที่มากขึ้น แต่กำลังคนน้อยลง ถึงแม้การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ภาครัฐมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลดลง แต่ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการน้อยลงเช่นกัน อันจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งเกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload) นอกจากนี้ การมีมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐดังกล่าว ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน กล่าวคือ บางตำแหน่งไม่สามารถทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบกับต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ในงาน มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความละเอียดรอบคอบ และเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี หากมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและอาจเกิดปัญหาตามมา เช่น การลาออกเมื่อได้งานใหม่ ส่งผลให้งานขาดความต่อเนื่อง และต้องสอนงานแก่ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทน สำหรับงานที่ต้องอาศัยความรู้ รับผิดชอบสูง เช่น งานด้านการเงินและบัญชี หากใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ที่ผูกพันกับราชการอาจเกิดช่องทางที่ก่อให้เกิดการทุจริตได้ง่าย เป็นต้น

ดังนั้น ควรมีการทบทวนมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ในการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น หากภาครัฐต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร อาจจะต้องกำหนดให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังตามกรอบของตนเองที่มีอยู่ โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ทั้งนี้ หากมีข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานสนับสนุน เกษียณอายุราชการ อาจจะทำให้ส่วนราชการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานเชิงยุทธศาสตร์ หรือเชิงวิชาการของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในเชิงงานประจำ (Routine) เช่น งานธุรการ ให้มีการจ้างเหมาบริการมาทำแทน (Outsource) อันจะเป็นผลทำให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สามารถตอบสนองการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๒ การวางแผนและการบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้นำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงมหาดไทยเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (HR 4.0) และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการอย่างคุ้มค่า รวมทั้งยังมุ่งเน้นให้เกิดระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการพัฒนานโยบาย

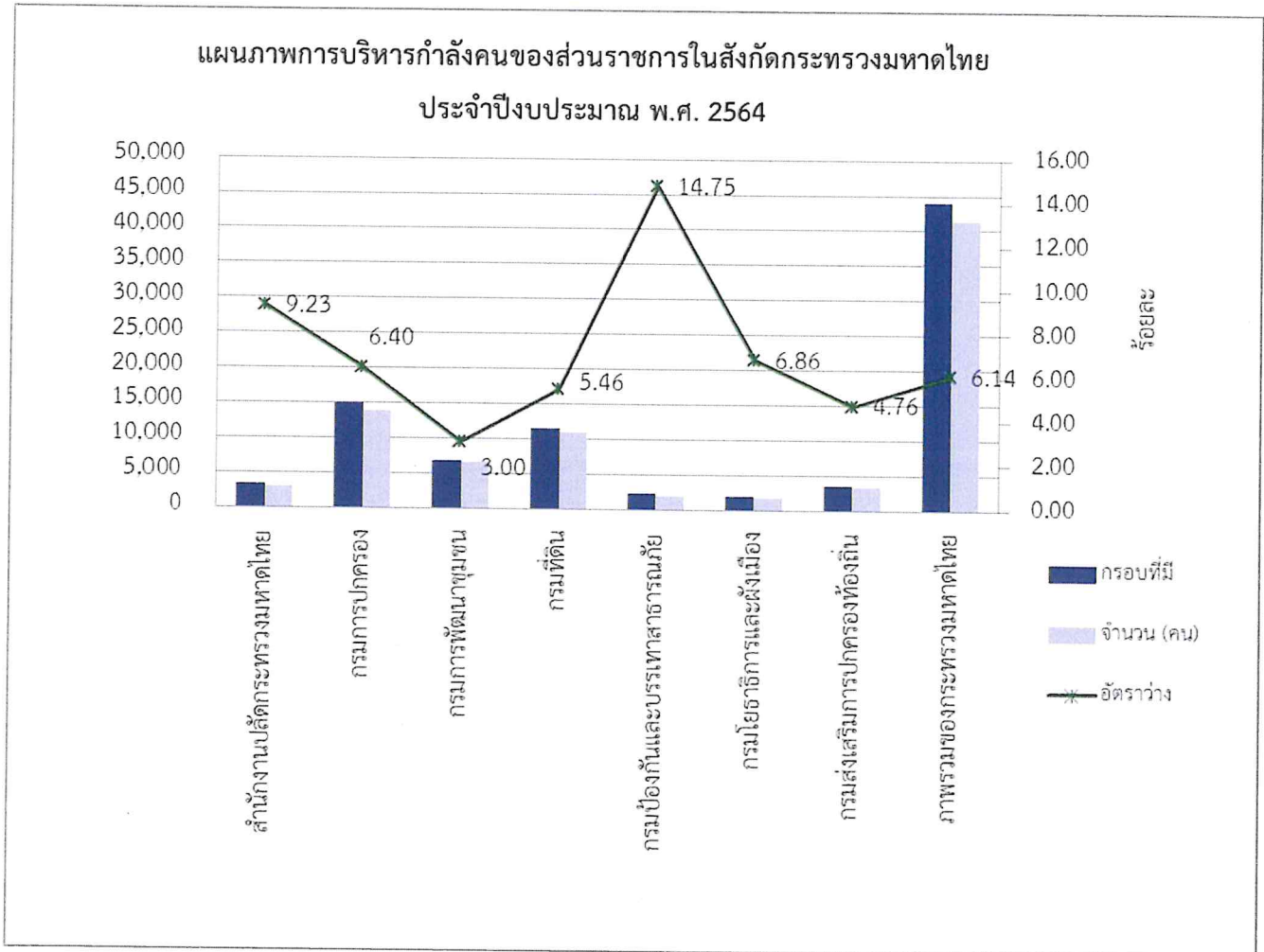
จากเมนูการใช้งานดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เป็นคลังข้อมูลขนาดใหญ่ที่สามารถบรรจุข้อมูลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และข้อมูลของผู้บริหารในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งสามารถใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมองค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกด้าน ทั้งการบรรจุ การย้าย การเลื่อน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จึงได้นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงมหาดไทย มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเริ่มใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคคลในรูปแบบเอกสาร เช่น การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) การจัดทำประวัติข้าราชการรายบุคคล การจัดทำกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย การจัดทำข้อมูลการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำข้อมูลด้านวินัย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะกระจัดกระจายอยู่ในแต่ละกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ ส่งผลให้ยังไม่มีมีการบูรณาการข้อมูลด้านบุคคลที่ครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในฐานข้อมูลเดียวกัน และในกรณีที่ผู้บริหารต้องการใช้ข้อมูลด้านบุคคลเพื่อประกอบการตัดสินใจจึงยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารได้อย่างทันทั่วทั้งที่ เนื่องจากต้องจัดทำและตรวจสอบข้อมูลระหว่างกลุ่มงานเพื่อยืนยันความถูกต้องระหว่างกันอีกครั้งหนึ่ง เพื่อป้องกันความผิดพลาดและไม่เป็นปัจจุบันของข้อมูล

จากสมมติฐานข้างต้นทำให้ต้องมีการออกแบบประเภทข้าราชการให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ และระบบราชการสัญญาจ้างแบบ Contract base ในส่วนที่เป็นงานประจำ โดยไม่ต้องทำงานตลอดชีวิตอายุราชการ ขณะเดียวกันข้าราชการก็ต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้หลากหลายตามภารกิจใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการเพิ่มช่องทางการเข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งจะต้องมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะแย่งชิงคนเก่ง ๆ เข้ามาทำงานในระบบราชการ เช่น การสรรหาแบบเปิด (Lateral Entry) เพิ่มการสอบเฉพาะด้าน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ค่าตอบแทนก็ควรปรับอัตราโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามประเภทงานและตามเนื้องาน รวมถึงในส่วนของผลตอบแทนของข้าราชการประจำ กับข้าราชการที่มีสัญญาจ้างแบบ ๕ - ๑๐ ปี ซึ่งมีเนื้องานที่ต่างกัน ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนก็ต้องแตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตาม งบประมาณโครงสร้างระบบราชการไม่ปรับเปลี่ยน คนรุ่นใหม่ก็ยังไม่เข้ามาทำงานเป็นข้าราชการอยู่ดี จึงเป็นความท้าทายใหญ่ที่ภาครัฐต้องเผชิญ

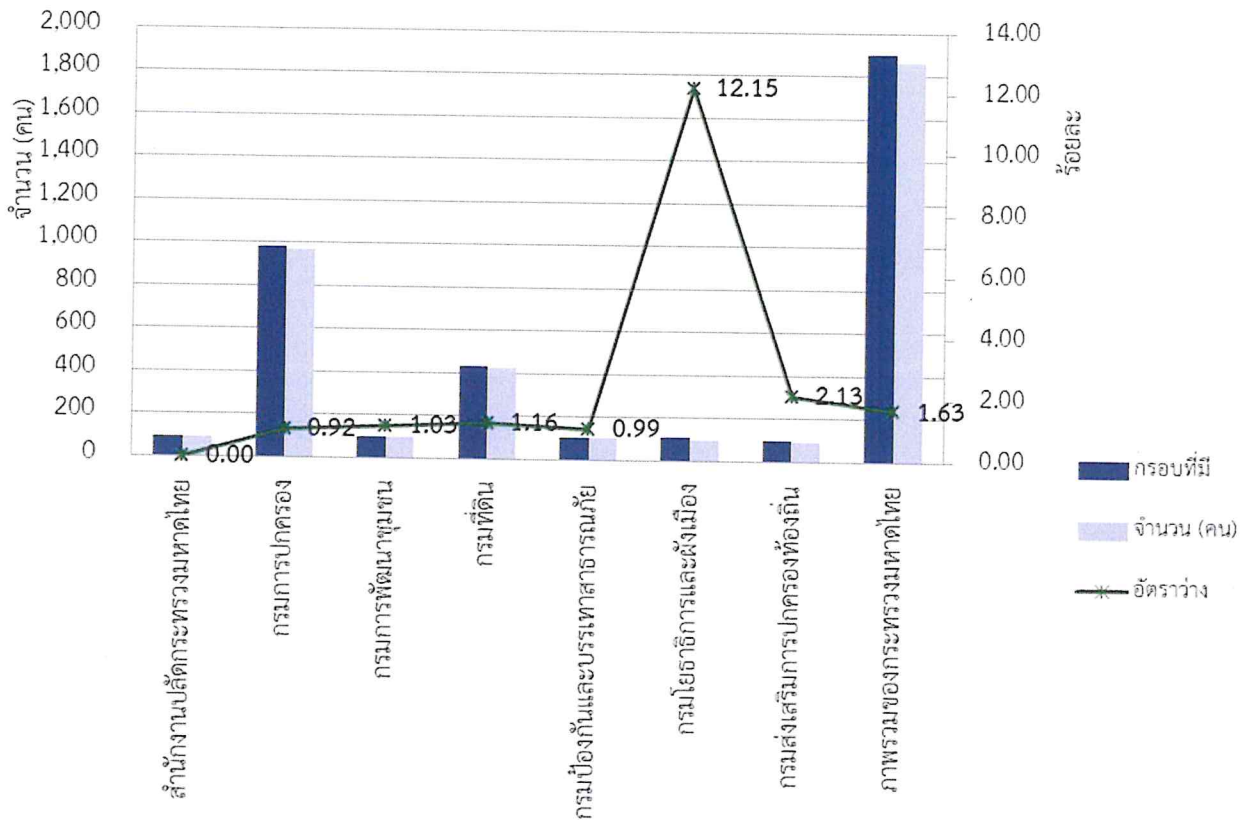
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๑ ข้อ ๑))
- ๓.๒ แผนภาพพีรามิดข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๑ ข้อ ๓))
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๒)

๓.๑ แผนภาพแสดงการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

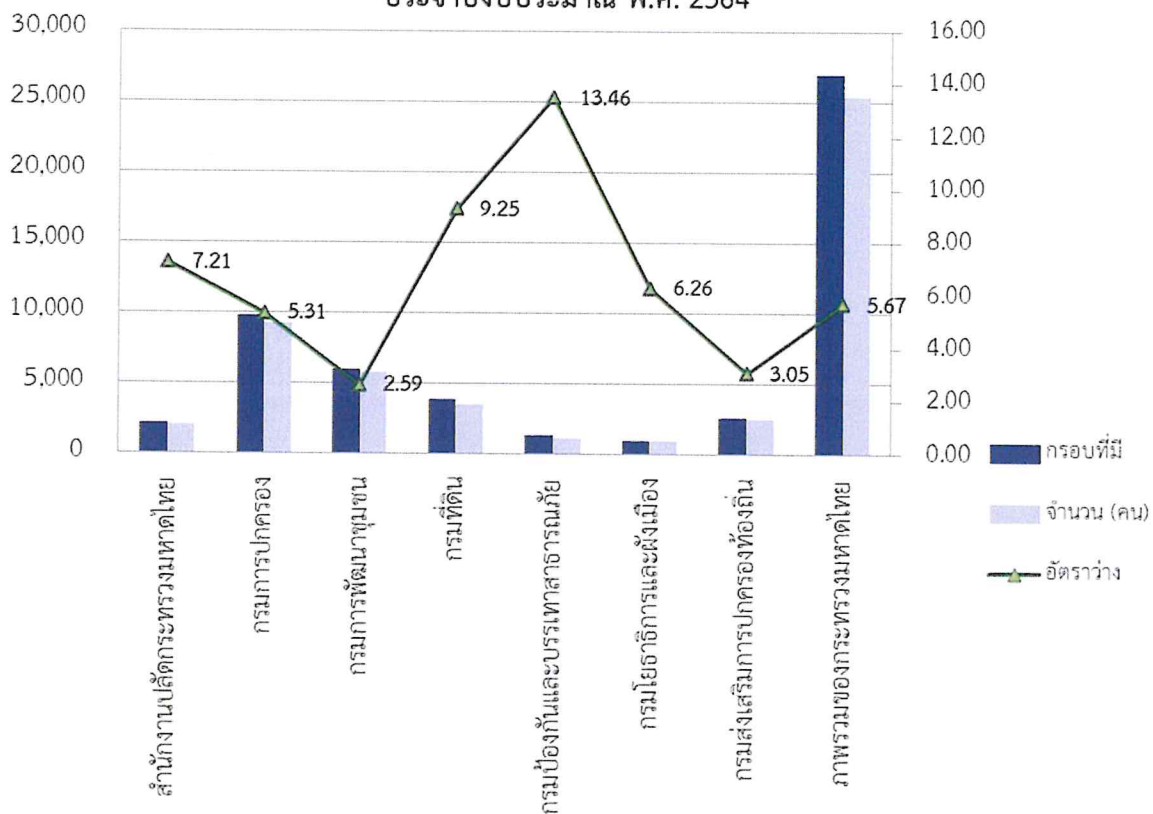


แผนภาพการบริหารตำแหน่งอำนาจการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

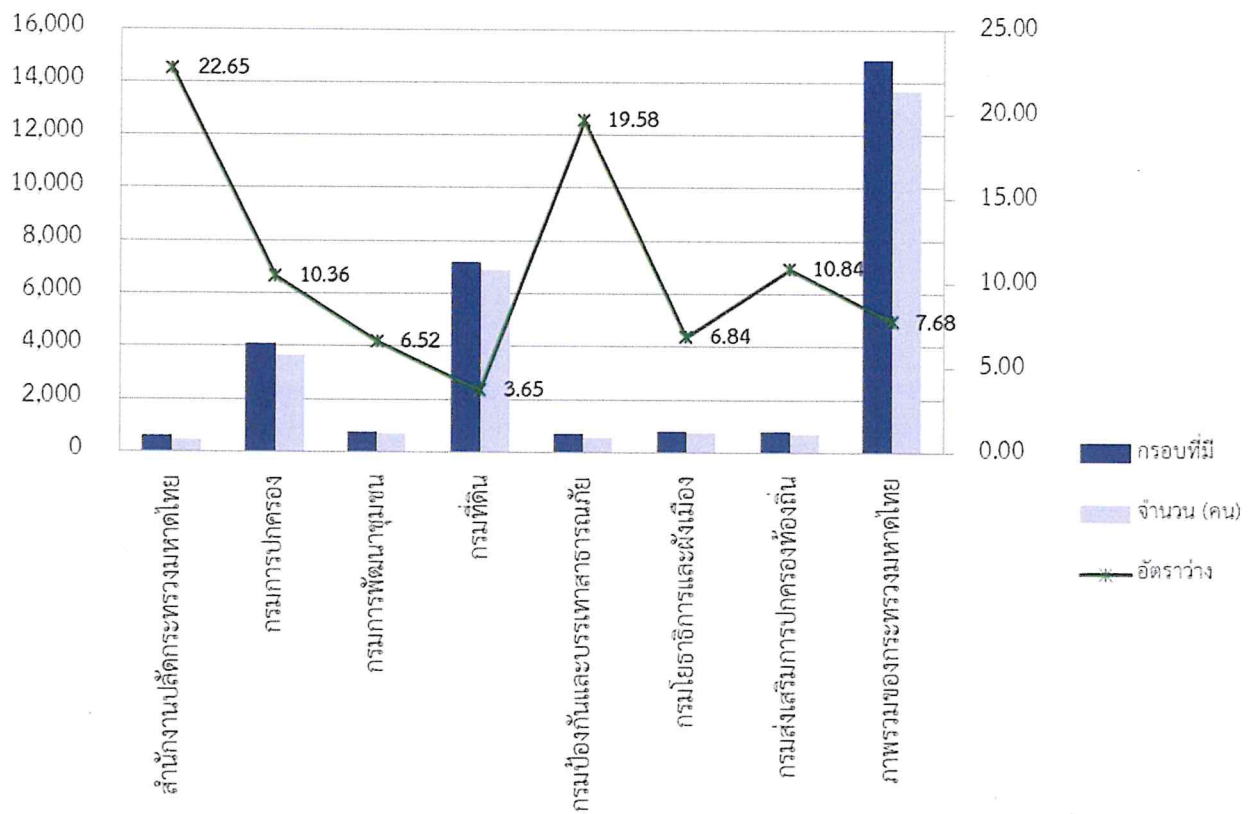


แผนภาพการบริหารตำแหน่งวิชาการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

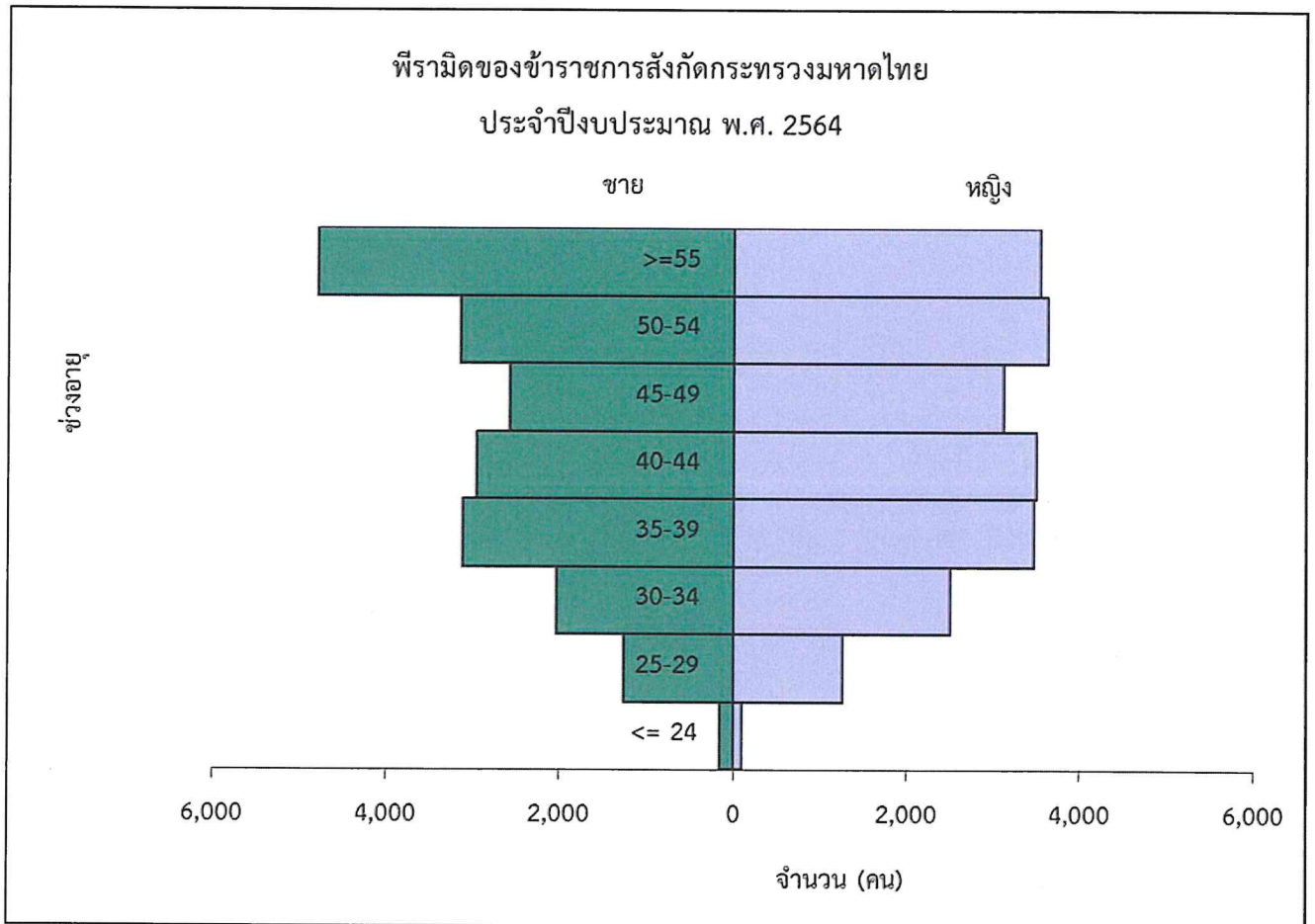
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



แผนภาพการบริหารตำแหน่งทั่วไปของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



๓.๒ แผนภาพพีรามิดข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย



๓.๓ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

