



แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

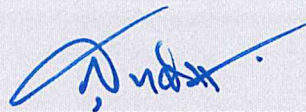
แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม 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 พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายดำรงศักดิ์ ยอดทองดี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๒๑ ๑๑๓๔ โทรสาร ๐ ๒๒๒๑ ๑๑๓๔

ชื่อ-สกุล นายชูเกียรติ หงษ์ทอง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง
สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๒๓ ๘๗๙๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๓ ๘๗๙๐ E-Mail Address: planning.hr.moi@gmail.com

ชื่อผู้จัดทำรายงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวกุลธิดา ตันเจริญ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๒๓ ๘๗๙๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๓ ๘๗๙๐ E-Mail Address: planning.hr.moi@gmail.com

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๖.๒๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐	๕	๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนประสิทธิภาพของบุคคล (Productivity)	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคล กับองค์กร	๕.๐๐	๐	๕	๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๙๔.๐๓

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (๕ คะแนน)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	กลยุทธ์/ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้มีความเป็นปัจจุบัน และ ครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>๓. จัดทำมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๔. วิเคราะห์ Skill Gap ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๕. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่ชัดเจน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</p>	<p>๖. ปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อสนับสนุน การบริหารงานบุคคล</p> <p>๗. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลฯ ให้เป็นปัจจุบันและมีความ ครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>๘. จัดระบบบริการงานเหรียญและบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญ พิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดนให้มีความสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๙. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๑. สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๒. สร้างและพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตาม หลักคุณธรรม และสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๑๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย</p> <p>๑๔. ติดตามและประเมินผลการปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๕. สร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	กลยุทธ์/ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรมตาม หลักธรรมาภิบาล	๑๖. สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ๑๗. พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๑๘. จัดระบบการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๙. พัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการ ของทุกกลุ่มบุคลากร ๒๐. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน ๒๑. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร ๒๒. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์ อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีในส่วนราชการต้องการ 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)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง อย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียม และพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่ง งานสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มา ซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและ

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		พัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	<ol style="list-style-type: none"> มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	<ol style="list-style-type: none"> มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วทั้ง (๒ คะแนน) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)</p> <p>๒.๒ ระบบใบรับรองการจ่ายเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Pay Slip)</p> <p>๒.๓ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะ โดยวิธีประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย</p> <p>๒.๔ ระบบตรวจสอบประวัติการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๒.๕ ระบบค้นหาข้อมูลผู้ที่ได้รับเหรียญราชการชายแดนและเหรียญพิทักษ์เสรีชน</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว ๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่ จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบ คุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวถึงเรื่องการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือรับสมัครบุคคล เข้าปฏิบัติงานให้มีการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติและวิธีการของ เจ้าหน้าที่ในการพิจารณาโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งหรือรับสมัครบุคคล และให้มีการเผยแพร่ให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ โดยให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๓.๒ การสร้างเครือข่ายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย และการอบรมให้ความรู้บุคลากรเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p> <p>๓.๓ การเผยแพร่ข้อมูลด้านบุคลากรของสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต โดยมีเว็บไซต์ ไว้สำหรับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการ อีกทั้งยังเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้ง รับฟังประเด็นปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วย</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี ๒๕๖๔ จำนวน ...๔... เรื่อง</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>- ผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทยตระหนักถึงความสำคัญ ในการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยได้มีการประกาศนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำมาใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งยังเป็นค่านิยมร่วมขององค์กรให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทยได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับ กฎ และข้อบังคับอื่น ๆ ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และได้ยึดถือมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยยังได้มีการวางแผนและกำหนด เป้าหมายตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพื่อยกระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสของหน่วยงาน</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคต ขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนา บุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะตำแหน่งบริหารในฐานะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง รวมทั้งการพัฒนาผู้นำในอนาคต โดยเน้นการส่งเสริมและสนับสนุน หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ทั้งหลักสูตรภายในและภายนอก อาทิ หลักสูตรผู้นำดิจิทัลภาครัฐ (Digital Leadership for Executive Level) สำหรับผู้ว่าราชการจังหวัด, หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.), นักบริหารระดับกลาง (นบท.), หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.), หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.), หลักสูตร การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหาร ระดับสูง (ปปร.) เป็นต้น การคัดเลือกข้าราชการเพื่อรับทุนการศึกษาและเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น ทุน.ก.พ. สำหรับผู้บริหารส่วนภูมิภาค, ทุน.ก.พ. ตามความต้องการ ของส่วนราชการ, ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS), New Waves เป็นต้น รวมทั้งแผนการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทยเปิดโอกาสให้บุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ผู้บริหารได้อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แก่ กิจกรรมการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เพื่อติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงติดตามการใช้ตำแหน่งที่ได้รับ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไปแล้ว (Position Audit) พร้อมทั้งรับฟังประเด็นปัญหาและความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับในพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงกลไกการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p> <p>โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินกิจกรรมจำนวน ๖ กิจกรรม ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กิจกรรมการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ๒. กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี และการตรวจติดตามผล ๓. กิจกรรมการมอบทุนช่วยเหลือการศึกษาให้แก่บุตรของบุคลากร ๔. การจัดทำบันทึกข้อตกลงสินเชื่อ (สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย และสินเชื่อวงเงินสดกับธนาคาร ๕. การฃาปนกิจสงเคราะห์ ๖. การจัดทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการ ที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการในมิติด้านการทำงาน</p> <p>สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีการเสริมสร้างระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ เช่น</p> <p>๑. ระบบการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติราชการได้เต็มกำลังความสามารถ โดยมีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลในทุกปี ซึ่งได้ดำเนินการร่วมกับกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ยังมีการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อเป็นการป้องกันและรักษาโรคให้กับบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพที่จำเป็นต้องตรวจเพื่อติดตามผลการตรวจรักษาโรคอย่างใกล้ชิดในระยะทุก ๔ เดือน</p> <p>๒. ระบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการเงินและการลงทุน โดยมีการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของบุคลากร ปีละ ๑๐๐ กว่าทุน และจัดให้มีสินเชื่อที่อยู่อาศัย ซึ่งร่วมกับ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารออมสิน เพื่อจัดดอกเบียสินเชื่อในอัตราพิเศษเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้ลงทุนในที่อยู่อาศัยและเสริมสร้างความสุขในครอบครัว</p> <p>๓. ระบบการส่งเสริมความมั่นคง และลดความเสี่ยงด้านการเงินให้กับทายาทของบุคลากร ในกรณีบุคลากรถึงแก่กรรม โดยมีโครงการสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เพื่อจ่ายเงินให้กับทายาทของสมาชิกในกรณีที่มีสมาชิกถึงแก่กรรม รวมทั้งมีการทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้กับบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงาน</p>

นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้นำนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อใช้ทดแทนการบันทึกและเก็บข้อมูลในรูปแบบเอกสาร (Hard Copy) ดังนี้

๑) ระบบตรวจสอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสืบค้นข้อมูลการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์รายบุคคล

๒) ระบบค้นหาข้อมูลผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดนและเหรียญพิทักษ์เสรีชนเป็นระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสืบค้นข้อมูลผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดนและเหรียญพิทักษ์เสรีชนรายบุคคล

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการระบบค้นหาข้อมูลผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดนและเหรียญพิทักษ์เสรีชนจำเป็นต้องอาศัยการสืบค้นจากระบบฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรของกรมการปกครองในการตรวจสอบข้อมูลบุคคลซึ่งได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดนและเหรียญพิทักษ์เสรีชนเพื่อความถูกต้องแม่นยำ แต่ปัจจุบันกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานจังหวัดทุกจังหวัดยังไม่สามารถเข้าใช้ระบบฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรดังกล่าวได้ เนื่องจากปัญหาเรื่องการปกป้องข้อมูล โดยระบบการรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทำให้การเชื่อมโยงระหว่างศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกับกรมการปกครองไม่สามารถเปิดช่องทางเพื่อเชื่อมต่อข้อมูลกันได้ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การดำเนินการเรื่องดังกล่าวไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๒,๙๒๑	๗๙.๕๑	๒,๘๔๘	๗๗.๔๑	๒,๗๘๘	๗๖.๔๙
๒) ลูกจ้างประจำ	๓๕๙	๙.๗๗	๔๒๓	๑๑.๕๐	๔๗๗	๑๓.๐๙
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๓๙๔	๑๐.๗๒	๔๐๘	๑๑.๐๙	๓๘๐	๑๐.๔๒
ผลรวมกำลังคน	๓,๖๗๔	๑๐๐.๐๐	๓,๖๗๙	๑๐๐.๐๐	๓,๖๔๕	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๒๖๓	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๑๔๕	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๖๘	๖๓.๘๘	๗๐	๔๑.๑๘	๔๘	๓๓.๑๐
- รับโอน	๙๕	๓๕.๗๔	๙๙	๕๘.๒๔	๙๗	๖๖.๙๐
- บรรจุกลับ	๑	๐.๓๘	๑	๐.๕๘	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๒๓	๑๐๐.๐๐	๒๑๐	๑๐๐.๐๐	๒๒๙	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๔๙	๒๑.๙๗	๔๕	๒๑.๔๓	๘๐	๓๕.๙๓
- ให้โอน	๓๕	๑๕.๗๐	๒๘	๑๓.๓๓	๒๙	๑๒.๖๗
- เกษียณอายุ	๑๓๒	๕๙.๑๙	๑๓๑	๖๒.๓๘	๑๑๘	๕๑.๕๓
- อื่น ๆ	๗	๓.๑๔	๖	๒.๘๖	๒	๐.๘๗
	(เสียชีวิต ๕ และ เหตุทางวินัย ๒)		(เสียชีวิต ๕ และ เหตุทางวินัย ๑)		(เสียชีวิต)	

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๒	๑๐๐.๐๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
ผลรวมกำลังคน	๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๒	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๓) การเข้ารับราชการ	๐	๐.๐๐	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- รับโอน	๐	๐.๐๐	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐	๐	๐.๐๐
๔) การสูญเสียข้าราชการ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ให้ออก	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- อื่น ๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔			ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๓๑๓	๓๑๑	๐.๖๔	๓๑๓	๓๑๒	๐.๓๒	๒๙๗	๒๕๕	๑๔.๑๔
๒. อำนวยการ	๙๑	๙๑	๐.๐๐	๙๑	๙๑	๐.๐๐	๙๑	๘๖	๕.๔๙
๓. วิชาการ	๒,๒๑๘	๒,๐๕๘	๗.๒๑	๒,๒๑๘	๑,๙๖๕	๑๑.๔๑	๒,๒๐๒	๑,๙๔๖	๑๑.๖๓
๔. ทั่วไป	๕๙๖	๔๖๑	๒๒.๖๕	๖๑๑	๔๘๐	๒๑.๔๔	๖๓๐	๕๑๐	๑๙.๐๕
รวม	๓,๒๑๘	๒,๙๒๑	๙.๒๓	๓,๒๓๓	๒,๘๔๘	๑๑.๙๑	๓,๒๒๐	๒,๗๙๗	๑๓.๑๔

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- อ.ก.พ.กระทรวงมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติอนุมัติให้เกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ (ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์) จำนวน ๔ ตำแหน่ง และอนุมัติให้ยุบเลิกตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น

- อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) จำนวน ๑๔ อัตรา

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔			ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒. อำนวยการ	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๑๓	๑๐	๒๓.๐๘	๑๓	๙	๓๐.๗๗	๑๓	๖	๕๓.๘๕
๔. ทั่วไป	๖	๔	๓๓.๓๓	๖	๕	๑๖.๖๗	๖	๕	๑๖.๖๗
รวม	๒๐	๑๕	๒๕.๐๐	๒๐	๑๕	๒๕.๐๐	๒๐	๑๒	๔๐.๐๐

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- ไม่มี

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ทำงานการเจ้าหน้าที่ให้แก่สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๕	๑๑	๓	๖	๒	๒
๒๕-๒๙	๑๐๕	๑๑๓	๙๐	๙๕	๑๐๕	๑๑๖
๓๐-๓๔	๒๐๒	๑๔๖	๑๙๕	๑๕๗	๑๙๖	๑๕๗
๓๕-๓๙	๒๖๕	๒๐๓	๒๗๔	๑๙๕	๒๗๒	๒๐๐
๔๐-๔๔	๒๔๙	๑๙๕	๒๒๐	๑๘๖	๒๑๒	๑๘๒
๔๕-๔๙	๑๗๖	๑๙๘	๑๖๒	๒๑๙	๑๔๗	๒๐๘
๕๐-๕๔	๑๕๒	๒๐๗	๑๖๕	๑๗๐	๑๗๙	๑๘๕
>=๕๕	๒๓๘	๔๕๖	๒๒๕	๔๘๖	๒๐๕	๔๒๙
รวม	๑,๓๙๒	๑,๕๒๙	๑,๓๓๔	๑,๕๑๔	๑,๓๑๘	๑,๔๗๙

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕-๒๙	๑	๒	๐	๒	๑	๐
๓๐-๓๔	๑	๐	๑	๐	๐	๒
๓๕-๓๙	๓	๐	๒	๒	๒	๐
๔๐-๔๔	๓	๐	๔	๑	๔	๑
๔๕-๔๙	๓	๑	๑	๑	๐	๐
๕๐-๕๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
>=๕๕	๐	๑	๐	๑	๑	๑
รวม	๑๑	๔	๘	๗	๘	๔

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๔	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๕๖	๕๖	๕๕
๒. พนักงานราชการ	๕	๕	๑
รวม	๖๑	๖๑	๕๖

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
- งบประมาณรวมของส่วน ราชการ (ล้านบาท)	๖,๖๒๑.๑๖	๑๐๐.๐๐	๖,๓๕๔.๕๖	๑๐๐.๐๐	๕,๗๘๒.๒๒	๑๐๐.๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร (ล้านบาท)	๑,๘๗๕.๔๘	๒๘.๓๓	๑,๘๗๙.๓๑	๒๙.๕๗	๑,๘๕๘.๙๙	๓๒.๑๕
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง) (ล้านบาท)						
- ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒,๐๗๐.๘๓	๓๔.๒๓	๒,๐๕๓.๕๓	๒๗.๗๙	๒,๐๕๒.๕๕	๒๘.๖๕
- ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๗๖.๔๒	๑.๒๖	๑๐๓.๖๔	๑.๔๐	๒๖๔.๔๖	๓.๖๙
- ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๓๐.๓๓	๐.๕๐	๔๘.๖๖	๐.๖๖	๗๗.๐๗	๑.๐๘
- ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๑,๙๖๔.๔๘	๓๒.๔๗	๒,๔๑๒.๗๙	๓๒.๖๕	๓,๑๑๓.๓๕	๔๓.๔๕
- ค่าเสื่อมราคาและ ค่าตัดจำหน่าย	๑,๗๓๖.๗๓	๒๘.๗๑	๒,๕๘๔.๖๒	๓๔.๙๘	๑,๒๙๗.๑๑	๑๘.๑๐
- ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๒๕.๐๐	๐.๔๑	๑๕.๖๑	๐.๒๑	๒๓.๔๑	๐.๓๓
- ต้นทุนในการผลิตอื่น	๑๔๕.๖๑	๒.๔๑	๑๗๐.๐๖	๒.๓๐	๓๓๗.๐๒	๔.๗๐
- รวมต้นทุนผลผลิต	๖,๐๕๙.๕๐	๑๐๐.๐๐	๗,๓๘๘.๙๑	๑๐๐.๐๐	๗,๑๖๔.๙๗	๑๐๐.๐๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
- ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๓๕,๖๘๖,๐๖๕.๓๐		๕๐,๕๔๑,๔๔๗.๐๘		๕๐,๓๐๓,๓๒๔.๑๖	
- จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๔,๐๑๒.๐๐		๔,๐๑๒.๐๐		๓,๘๐๐.๐๐	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร	๘,๘๙๔.๘๓		๑๒,๕๙๗.๕๗		๑๓,๒๓๗.๗๒	
- ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๒๐,๕๒๒,๗๙๓.๗๙		๒๒,๖๓๘,๔๔๗.๖๗		๓๑,๐๔๕,๒๒๘.๐๕	
- จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม	๑,๓๘๔.๐๐		๑,๓๘๔.๐๐		๕,๖๘๐.๐๐	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑๔,๘๒๘.๖๑		๑๖,๓๕๗.๒๖		๕,๔๖๕.๗๑	

หมายเหตุ: ข้อมูลในข้อ ๒.๕ มาจากกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ปี ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดได้ ๓ – ๕ ตัวชี้วัด น้ำหนักรวมร้อยละ ๑๐๐ และกำหนดกรอบการประเมินเพียงครั้งเดียว (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ตัวชี้วัด โดยแบ่งออกเป็น ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ร้อยละ ๗๐ (จำนวน ๓ – ๕ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA – Digital ID) ร่วมกับกรมการปกครอง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ร่วมรับผิดชอบ) ผลการดำเนินงานเทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นมาตรฐาน กล่าวคือ จัดทำระบบต้นแบบแล้วเสร็จ จัดทำคู่มือการใช้งานระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA – Digital ID) ทดสอบและปรับปรุงระบบให้มีความปลอดภัยและพร้อมใช้งาน ระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัลสามารถใช้งานและให้บริการได้ จำนวน ๒ งาน คือ งานตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล และงานจองคิวออนไลน์

๒. ความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. (สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ร่วมรับผิดชอบ) ผลการดำเนินงานเทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นต้น กล่าวคือ สำนักงาน ก.พ.ร. รายงานผลการดำเนินงานในระบบ e-SAR ความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ จังหวัด ในส่วนการขับเคลื่อนการดำเนินการของกระทรวงมหาดไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดจังหวัดน่านร่อง ๒๒ จังหวัด และจังหวัดที่มีความพร้อม (Area) เสนอประเด็นการพัฒนาตามแนวทางฯ (Agenda) รูปแบบที่จะใช้ดำเนินงาน (Model & Mechanism) พร้อมแนบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการขับเคลื่อนที่ชัดเจนตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีข้อเสนอการขับเคลื่อนในลักษณะ Quick Win และข้อจำกัดที่ต้องการปลดล็อกในระยะต่อไป โดยมีจังหวัดที่เข้าร่วม จำนวน ๓๔ จังหวัด ต่อมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) จึงส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขับเคลื่อนจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง อ.ก.พ.ร. ภูมิภาคฯ จึงเห็นชอบให้ดำเนินการดังนี้

๑) จังหวัดทุกจังหวัดถอดบทเรียนการบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) และส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อจัดทำสรุปบทเรียนการบริหารจัดการเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานในภาวะวิกฤตต่อไป ซึ่งทุกจังหวัดได้รายงานผลการถอดบทเรียนและนำเรียนผู้บริหารเพื่อโปรดทราบผลการดำเนินการด้วยแล้ว

๒) จังหวัดที่เสนอขับเคลื่อนตามประเด็นจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ๓๔ จังหวัด แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ ดำเนินการตาม Agenda ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐ จังหวัด และดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ จังหวัด

๓. ความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ข้อมูลกลาง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบ) ผลการดำเนินงานเทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นสูง กล่าวคือ

๑. นำเข้าฐานข้อมูล จำนวน ๔๒๙ ฐานข้อมูล ในระบบศูนย์ข้อมูลกลางได้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย ๑) รายการข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงาน จำนวน ๓๖ ฐานข้อมูล ๒) รายการข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลเดิม จำนวน ๑๘๘ ฐานข้อมูล ๓) รายการข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน ๓๐๓ ฐานข้อมูล และ ๔) รายการข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๗๒ ฐานข้อมูล ๒. มีการแสดงผล/รายงานในมุมมองต่างๆ ได้แก่ ๑) ข้อมูลเร่งด่วน ๒) ข้อมูลเชิงพื้นที่ ๓) ข้อมูลตามภารกิจแยกตามด้าน ๒๑ ด้าน ๔) ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูล ๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร และ ๕) ข้อมูล ๒๗ ตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลจังหวัด ๓. ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลเปิด (Open Data) จำนวน ๑๕๑ ชุดข้อมูล (<https://edw-opendata.moi.go.th>) และ ๔. จังหวัดนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาพื้นที่จังหวัด

๔. ความสำเร็จตามภารกิจหลักของส่วนราชการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

๔.๑ ความสำเร็จตามภารกิจหลัก/ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบ) ผลการดำเนินงานเทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นมาตรฐาน โดยประเมินผลจากผลการดำเนินงานตัวชี้วัดทุกกรมตามภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๗ กรม ๗ ตัวชี้วัด ซึ่งผลรวมค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๑๔

๔.๒ ความสำเร็จในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบ) ผลการดำเนินงานเทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นสูง กล่าวคือ

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งให้จังหวัดเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในกรอบวงเงินเบื้องต้นไม่เกินจังหวัดละ ๒๕๐,๐๐๐ บาท รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒. สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานโครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณาถ่วงถ่วงโครงการที่จังหวัดเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๒ ครั้ง และเสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยอนุมัติโครงการและจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดดำเนินโครงการ โดยในส่วนของโครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้อนุมัติและจัดสรรงบประมาณให้จังหวัด จำนวน ๕๘ โครงการ งบประมาณรวม ๕,๓๕๙,๕๗๓ บาท จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการแล้วเสร็จ ๓๖,๘๔๑ คน สามารถจำแนกได้ ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค จำนวน ๑๓ โครงการ งบประมาณ ๑,๕๔๒,๐๐๐ บาท จำนวนประชาชนที่จะได้รับประโยชน์ ๑๓,๔๓๕ คน เมื่อดำเนินโครงการแล้วเสร็จ มีประชาชนที่ได้รับประโยชน์จำนวน ๑๔,๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๕.๔๔ ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

(๒) โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๔๕ โครงการ งบประมาณ ๓,๘๑๗,๕๗๓.๒๐ บาท จำนวนประชาชนที่จะได้รับประโยชน์ ๒๑,๓๔๙ คน เมื่อดำเนินโครงการแล้วเสร็จ มีประชาชนที่ได้รับประโยชน์จำนวน ๒๒,๖๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๒๖ ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

เมื่อสรุปการดำเนินโครงการในภาพรวม จะพบว่ามีประชาชนที่ได้รับประโยชน์รวมจำนวน ทั้งหมด ๓๖,๘๔๑ คน เพิ่มขึ้น ๑,๖๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔.๗๑ ของจำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

๓. จัดทำรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนวพระราชดำริ และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการพัฒนาพื้นที่ตามแนวพระราชดำริ และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อสรุปบทเรียน และประโยชน์ต่อการวางแผนและการกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการในระยะต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการหรือได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการจำนวนทั้งหมด ๑,๑๔๔ คน โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

๓.๑ โครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

จากประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน จำนวน ๕๘๑ คน พบว่า ในมิติประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๘๒ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน โดยมี

- 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

๓.๒ โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน จำนวน ๕๖๓ คน พบว่า ในมิติประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพฯ ทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๗๗ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน โดยมี

- กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนร้อยละ ๕ - ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน

- กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ - ๑๕ ต่อเดือน

- กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง เป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อเดือน

เมื่อสรุปประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ฯ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือมีรายจ่ายลดลง มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือน (ประเมินโครงการปี ๖๓) คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐

๕. ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรม ประกอบด้วย ตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

๕.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนค้างค้ำที่ดำเนินการจนเป็นที่ยุติ ผลการดำเนินงาน เทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นสูง โดยมีเรื่องค้างค้ำทั้งหมด จำนวน ๖,๔๒๙ เรื่อง และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติ จำนวน ๖,๒๒๑ เรื่อง คงเหลือ ๒๐๘ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๗

๕.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนรับใหม่ที่ดำเนินการได้จนเป็นที่ยุติ ผลการดำเนินงาน เทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นมาตรฐาน โดยมีเรื่องที่รับเข้าทั้งหมด จำนวน ๔๙,๔๑๕ เรื่อง และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติ จำนวน ๔๕,๙๕๖ เรื่อง คงเหลือ ๓,๔๕๙ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) ร้อยละ ๓๐ (จำนวน ๑ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๖. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

๖.๑ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : การให้บริการรับเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรม ผลการดำเนินงานเทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นสูง คือ มีระบบยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอทางออนไลน์ (e-form) ที่ประชาชนมีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสารประกอบการพิจารณาได้ โดยประชาชนสามารถที่จะยื่นเรื่องร้องทุกข์ผ่านเว็บไซต์ของศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย รวมถึงแนบไฟล์เอกสารที่เป็น PDF และรูปภาพผ่านระบบเพื่อพิจารณาประกอบการร้องเรียนร้องทุกข์ที่มีความปลอดภัยในการรักษาข้อมูลของผู้ร้องได้

๖.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) โดย กพร. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ/ทุกหน่วยงานสนับสนุน ผลการดำเนินงานเทียบได้กับค่าเป้าหมายในขั้นสูง ซึ่งพิจารณาจากความสามารถในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อยกระดับ ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีคะแนนผลการประเมินในขั้นตอนที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดีขึ้นจากผลคะแนนในขั้นตอนที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้สมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (การประเมินตนเองผ่านระบบออนไลน์) ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ประกาศรายชื่อหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ฯ ขั้นตอนที่ ๑ การประเมินตนเอง โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลฯ ขั้นตอนที่ ๑ มีค่าคะแนนเท่ากับ ๔๔๑.๘๐ คะแนน (ผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมายขั้นสูง คือ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๑) และผ่านเกณฑ์ฯ ขั้นตอนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report) ซึ่งเป็นการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และได้รับการตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน (Site Visit) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ ผลการตรวจประเมินดังกล่าวนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยผ่านเกณฑ์การประเมินฯ และได้มีพิธีมอบรางวัลเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔ แล้ว ทั้งนี้ ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือแสดงความยินดีและมอบเกียรติบัตรแก่หน่วยงาน/จังหวัด ที่มีผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่เป็นเลิศ (ได้รับรางวัล) ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาระบบราชการสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือชื่นชมหน่วยงาน/จังหวัด ที่มีผลการประเมินในระดับดีแต่ไม่ถึงระดับได้รับรางวัล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนาต่อไป

ปี ๒๕๖๓

สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดได้ ๓ - ๕ ตัวชี้วัด น้ำหนักรวมร้อยละ ๑๐๐ และกำหนดกรอบการประเมินเพียงครั้งเดียว (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักนโยบายและแผน สป.) ๒. ความสำเร็จในการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สป.) ๓. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรม (ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย) ๔. ความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลจังหวัด (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป. /สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สป. /กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.)

ต่อมาเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง “การปรับแนวทางการประเมินส่วนราชการและองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) โดยให้ส่วนราชการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดตามภารกิจที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ประกอบกับกำหนดตัวชี้วัดใหม่ในส่วนที่หน่วยงานได้แก้ไข้ปัญหาหรือป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้แนวทางการติดตามผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัดของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งเน้นการติดตามผลการดำเนินการ (Monitoring) โดยไม่ต้องนำผลการดำเนินงานมาประเมิน และให้มีการถอดบทเรียนการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ด้วย

ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และการถอดบทเรียนการแก้ไขปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ผ่านระบบ e-SAR ภายในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้เสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบในการนำส่งรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการดำเนินงานตัวชี้วัดเป็นไปตามค่าเป้าหมายขั้นสูงทุกตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) และรายงานในระบบ e-SAR เรียบร้อยแล้ว สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
<p>๑. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหาระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>**วัดกลุ่มเป้าหมายจาก ๑) โครงการพัฒนาและแก้ไขแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ๒) โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)</p>	<p>ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหาระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๙๐</p>	<p>ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหาระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหาระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๑๐๐ และมีรายงานภาพรวมการประเมินผลระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p>	<p>๑) โครงการพัฒนาและแก้ไขแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค จำนวน ๒๔ โครงการ งบประมาณ ๓,๓๗๔,๑๙๐ บาท จำนวนประชาชนที่จะได้รับประโยชน์ ๓๐,๓๖๔ คน เมื่อดำเนินโครงการแล้วเสร็จมีประชาชนที่ได้รับประโยชน์จำนวน ๓๒,๙๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๘.๖๕ ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒) โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๖๗ โครงการ งบประมาณ ๕,๙๕๖,๘๙๐ บาท จำนวนประชาชนที่จะได้รับประโยชน์ ๒๖,๑๓๖ คน เมื่อดำเนินโครงการแล้วเสร็จมีประชาชนที่ได้รับประโยชน์ จำนวน ๒๗,๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔ ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>เมื่อสรุปการดำเนินโครงการในภาพรวมพบว่าประชาชนที่ได้รับประโยชน์ทั้งหมด ๖๐,๑๘๔ คน เพิ่มขึ้น ๓,๖๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๖.๕๐ ของจำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>โดยได้สรุปผลการจัดทำรายงานภาพรวมการประเมินผลระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป</p>

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
๒. ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)	แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่คณะทำงานกำหนด ร้อยละ ๖๐ (๔๕ จังหวัด/๑๑ กลุ่มจังหวัด) และประมวลผลในภาพรวมเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เสนอผู้บริหาร สป. ก.บ.ภ. และ อ.ก.บ.ภ. วิชาการ เพื่อการพัฒนาต่อไป	แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีคุณภาพ... ร้อยละ ๗๐ (๕๓ จังหวัด/ ๑๒ กลุ่มจังหวัด)	แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีคุณภาพ... ร้อยละ ๘๐ (๖๑ จังหวัด/ ๑๕ กลุ่มจังหวัด)	- แผนพัฒนาจังหวัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพระดับ ๔ ดี (ร้อยละ ๗๐ - ๗๙) จำนวน ๔ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖ และจังหวัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ระดับ ๕ ดีมาก (มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐) จำนวน ๗๒ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๔ - แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพระดับ ๕ ดีมาก (มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐) จำนวน ๑๘ กลุ่มจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยได้สรุปผลจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เสนอผู้บริหาร สป. ก.บ.ภ. และ อ.ก.บ.ภ. วิชาการ เพื่อการพัฒนาต่อไป
๓. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรม (ร้อยละ ๓๐)				
๓.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ค้างดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒ และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	ร้อยละ ๘๘	ร้อยละ ๘๙	ร้อยละ ๙๐	- ดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๐.๗๘ เรื่องค้างดำเนินการ ๘,๑๐๑ เรื่องแก้ไขจนได้ข้อยุติ ๗,๓๕๔ เรื่อง คงเหลือ ๗๔๗ เรื่อง
๓.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่รับเข้าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และสามารถแก้ไขปัญหาคงได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๘๗	ร้อยละ ๘๘	- ดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๐.๒๕ เรื่องเข้าใหม่ ๕๘,๒๙๓ เรื่องแก้ไขจนได้ข้อยุติ ๕๒,๖๑๑ เรื่อง คงเหลือ ๕,๖๘๒ เรื่อง
๓.๓ ความสำเร็จการยกระดับการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	จังหวัด ๖๐ จังหวัดสรุปข้อร้องเรียนที่มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาลงสู่ สป.	จังหวัด ๗๖ จังหวัดสรุปข้อร้องเรียนที่มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาลงสู่ สป.	ศูนย์ดำรงธรรมสรุปภาพรวมทั้งประเทศ วิเคราะห์เสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดมาตรการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของจังหวัด	- จังหวัด ๗๖ จังหวัด สรุปข้อร้องเรียนที่มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาลงสู่ สป. ทั้งนี้ ศตธ.มท. ได้สรุปภาพรวมทั้งประเทศ วิเคราะห์เสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดมาตรการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของจังหวัดเรียบร้อยแล้ว

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
๔. ความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลจังหวัด (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	วิเคราะห์ชุดฐานข้อมูล ๒๗ ตัวชี้วัด ๖๗ ฐานข้อมูล เพื่อค้นหาชุดข้อมูลที่มีมาตรฐานกลางหรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ผ่าน web service พร้อมระบุวงรอบของการอัปเดต ข้อมูล เพื่อ สป.มท. ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลให้แก่จังหวัด	วิเคราะห์ข้อมูล ๒๗ ตัวชี้วัด ๖๗ ฐานข้อมูล เพื่อออกแบบการแสดงผล รายงานสรุปภาพรวม แสดงแนวโน้ม ในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการใช้งาน	สรุปผลการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลของจังหวัด เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการบริหารสั่งการ และส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ต่อไป	- สป.มท. มีการวิเคราะห์ข้อมูล ๒๗ ตัวชี้วัด ๖๗ ฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนจังหวัด จำนวน ๑๘ ฐานข้อมูล / ๑ ตัวชี้วัด และได้ออกแบบการแสดงผล รายงานสรุปภาพรวม แสดงแนวโน้มในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการใช้งาน และมีการสรุปผลการใช้ประโยชน์ ฐานข้อมูลของจังหวัด เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการบริหารสั่งการ และส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ต่อไปเรียบร้อยแล้ว
๕. ส่วนราชการถอดบทเรียนการแก้ไขสถานการณ์โควิด-19 ใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในภาพรวม/ผลกระทบที่ได้รับ ๒) การแก้ไขปัญหา/การดำเนินการของหน่วยงานเพื่อลดผลกระทบ ๓) ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน ๔) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	-	-	-	- สป.มท. ได้ดำเนินการถอดบทเรียนการแก้ไขสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 โดยเป็นการถอดบทเรียนตามประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติการ สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หรือแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติในอนาคตต่อไป

ปี ๒๕๖๒

- รอบที่ ๑/๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)
สำนักงาน ก.พ.ร. แจกยกเลิกการรายงานติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน
- รอบที่ ๒/๒๕๖๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

องค์ประกอบ	ค่าเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมิน			ผลการติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน รอบที่ ๒/๒๕๖๒
	ขั้นต่ำ	มาตรฐาน	ขั้นสูง	
องค์ประกอบที่ ๑ Function Base				
๑. ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ๑.๑ ร้อยละของครัวเรือนยากจน เป้าหมายที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. คงเหลือ ๑๕,๔๒๙ ครัวเรือน	ร้อยละ ๙.๑๒ (๑๔,๐๐๗ ครัวเรือน)	ร้อยละ ๖.๗๓ (๑,๐๓๘ ครัวเรือน)	ร้อยละ ๔.๓๔ (๖๗๐ ครัวเรือน)	- เป็นตัวชี้วัดร่วมระหว่าง ๕ หน่วยงาน ได้แก่ พช. (เจ้าภาพหลัก) ปค. ทด. สส. และ สป. - ร้อยละ ๒.๕๒ (คงเหลือ ๓๘๙ ครัวเรือน)
๑.๒ คุณภาพชีวิตของครัวเรือนตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานเพิ่มขึ้น * ตัวชี้วัดที่ต้องเพิ่มขึ้น - ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ครัวเรือนมีการจัดบ้านเรือนที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และถูกสุขลักษณะ - ตัวชี้วัดที่ ๒๓ ครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน	ครัวเรือน/คนไทย ผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพิ่มขึ้น ตั้งแต่ ๒๒ – ๒๔ ตัวชี้วัด	ครัวเรือน/คนไทย ผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพิ่มขึ้น ตั้งแต่ ๒๕ – ๒๗ ตัวชี้วัด	ครัวเรือน/คนไทย ผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพิ่มขึ้น ตั้งแต่ ๒๘ ตัวชี้วัดขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐ - ผลการเปรียบเทียบข้อมูล จปฐ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กับ ๒๕๖๒ ในภาพรวมระดับประเทศ ผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้น จำนวน ๒๙ ตัวชี้วัด และ*ตัวชี้วัดที่ ๑๑,๒๓ ผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้น
๒. การจัดทำฐานข้อมูลระดับจังหวัดในระบบบิเล็กทรอนิกส์	๘๐ คะแนน	๙๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	ร้อยละ ๑๐๐ * สป. ประเมินตนเองที่ ร้อยละ ๑๐๐ แต่ยังคงรอผลการตรวจประเมินจากสำนักงาน ก.พ.ร. โดยจะนำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ ทั้ง ๗๖ จังหวัด มาเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยของ สป.
องค์ประกอบที่ ๒ Agenda Base				
๑. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ๑.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ค้างดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒				ร้อยละ ๑๐๐

องค์ประกอบ	ค่าเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมิน			ผลการติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน รอบที่ ๒/๒๕๖๒										
	ขั้นต่ำ	มาตรฐาน	ขั้นสูง											
<p>๑) เรื่องร้องเรียนค้ำดำเนินการที่ต้องใช้เวลาในการแก้ไขประมาณ ๓ - ๔ ปี ได้แก่ เรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐและปัญหาที่ดินทำกิน</p> <p>๒) เรื่องร้องเรียนค้ำดำเนินการอื่นๆ ได้แก่ เรื่องแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด เรื่องปัญหาความเดือดร้อนเรื่องขอความช่วยเหลือ และเรื่องอื่นๆ</p> <p>๑.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่รับเข้าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และสามารถแก้ไขปัญหาจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p>	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๒	<p>- จำนวนเรื่องค้ำดำเนินการ ๗๘๐ เรื่อง (จากเรื่องเข้าทั้งหมด ๕,๗๗๑ เรื่อง) แก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ๔,๙๙๑ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๐</p> <p>- จำนวนเรื่องค้ำดำเนินการ ๙๒๕ เรื่อง (จากเรื่องเข้าทั้งหมด ๑๐,๒๖๐ เรื่อง) แก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ๙,๓๓๘ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐</p> <p>- จำนวนเรื่องค้ำดำเนินการ ๖,๓๙๙ เรื่อง (จากเรื่องเข้าทั้งหมด ๔๗,๘๑๕ เรื่อง) แก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ๔๑,๔๑๖ เรื่องคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖</p>										
๒. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>หัวข้อ</th> <th>คะแนนเต็ม (๑๐๐ คะแนน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. ทันเวลา</td> <td>๑๐ คะแนน</td> </tr> <tr> <td>๒. คุณภาพเนื้อหา</td> <td>๔๐ คะแนน</td> </tr> <tr> <td>๓. วิธีการชี้แจง</td> <td>๒๐ คะแนน</td> </tr> <tr> <td>๔. ช่องทางการเผยแพร่</td> <td>๓๐ คะแนน</td> </tr> </tbody> </table>			หัวข้อ	คะแนนเต็ม (๑๐๐ คะแนน)	๑. ทันเวลา	๑๐ คะแนน	๒. คุณภาพเนื้อหา	๔๐ คะแนน	๓. วิธีการชี้แจง	๒๐ คะแนน	๔. ช่องทางการเผยแพร่	๓๐ คะแนน	<p>- มีประเด็นที่ต้องชี้แจงจำนวน ๖ ประเด็น มีผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๗</p>
หัวข้อ	คะแนนเต็ม (๑๐๐ คะแนน)													
๑. ทันเวลา	๑๐ คะแนน													
๒. คุณภาพเนื้อหา	๔๐ คะแนน													
๓. วิธีการชี้แจง	๒๐ คะแนน													
๔. ช่องทางการเผยแพร่	๓๐ คะแนน													
๓. Area Base (ภารกิจเชิงพื้นที่) - ไม่ต้องประเมินในองค์ประกอบนี้														
๔. Innovation Base (การพัฒนานวัตกรรม)														
๑. ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>๑. ความครบถ้วนของเนื้อหา (๒๐ คะแนน)</td> </tr> <tr> <td>๒. คุณภาพของนวัตกรรม (๘๐ คะแนน) (คะแนน ร้อยละ ๑๐๐)</td> </tr> </tbody> </table>			๑. ความครบถ้วนของเนื้อหา (๒๐ คะแนน)	๒. คุณภาพของนวัตกรรม (๘๐ คะแนน) (คะแนน ร้อยละ ๑๐๐)	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยเสนอนวัตกรรมการเรื่อง “ระบบใบรับรองเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์” และได้เริ่มใช้งานตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นมาซึ่งมีหน่วยงานดำเนินการร่วมกัน ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองคลัง</p>								
๑. ความครบถ้วนของเนื้อหา (๒๐ คะแนน)														
๒. คุณภาพของนวัตกรรม (๘๐ คะแนน) (คะแนน ร้อยละ ๑๐๐)														

องค์ประกอบ	ค่าเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมิน			ผลการติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน รอบที่ ๒/๒๕๖๒
	ขั้นต่ำ	มาตรฐาน	ขั้นสูง	
๕. Potential Base (ศักยภาพของส่วนราชการ)				
๑. การขับเคลื่อนแผนปฏิรูปองค์การ				ร้อยละ ๑๐๐ จำนวน ๓ ประเด็น ซึ่ง หน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สำนักพัฒนา และส่งเสริมการบริหารราชการ จังหวัด และศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการเป็นไปตาม แผนงานที่กำหนด
	การดำเนินการ ได้ตามผลผลิต	คุณภาพของ ผลผลิต	คะแนนรวม	
	๒๐ คะแนน	๘๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	
รวม	ผลการประเมินตนเองเบื้องต้นคาดว่าจะอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นสูง (ค่าคะแนน ๘๗.๐๘)			

เกณฑ์การประเมิน พิจารณาจากผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด โดยคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม
ทั้ง ๕ องค์ประกอบ และสรุปผลการประเมิน ๓ ระดับ ดังนี้

- ระดับคุณภาพ มีผลคะแนนระหว่าง ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน
- ระดับมาตรฐาน
 - มาตรฐานขั้นสูง มีผลคะแนนระหว่าง ๗๕ - ๘๙.๙๙ คะแนน
 - มาตรฐานขั้นต้น มีผลคะแนนระหว่าง ๖๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน
- ระดับต้องปรับปรุง มีผลคะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๙๐ - ๖.๐๐	๗๓	๒,๑๕๖
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๗๐ - ๒.๘๙	๑๖	๒๑๔
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๑.๖๐ - ๒.๖๙	-	๓๐
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๕๙	-	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน	-	๒
๒/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๙๐ - ๖.๐๐	๘๗	๖๓๗
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๗๐ - ๒.๘๙	๒	๒๒
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๑.๖๐ - ๒.๖๙	-	๑๒
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๕๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน	-	-
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๙๐ - ๖.๐๐	๗๐	๒,๐๘๑
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๗๐ - ๒.๘๙	๑๙	๒๘๙
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๑.๖๐ - ๒.๖๙	-	๒๕
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๕๙	-	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน	-	๘
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๙๐ - ๖.๐๐	๘๐	๒,๐๗๖
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๗๐ - ๒.๘๙	๕	๒๕๓
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๑.๖๐ - ๒.๖๙	-	๑๖
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๕๙	-	๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน	-	-

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๙๐ - ๖.๐๐	๘๘	๒,๑๖๐
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๗๐ - ๒.๘๐	๑	๓๖๕
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๑.๖๐ - ๒.๖๐	-	๒๕
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๕๐	-	๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน	-	๒๕
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๘๐ - ๖.๐๐	๘๘	๒,๑๖๔
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๗๐	-	๓๓๐
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๑.๖๐ - ๒.๔๐	๑	๒๒
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๕๐	-	๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อน	-	๑๗

หมายเหตุ: ที่มาของข้อมูลจากกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประเภทวิชาการและทั่วไป ในราชการบริหารส่วนกลาง และข้าราชการต่างสังกัดที่มาช่วยราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตั้งแต่รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีการแบ่งกลุ่มข้าราชการในการบริหารงานและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยกำหนดให้ข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย และประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการให้ผู้บริหารระดับสูง (ส่วนกลาง) ให้ใช้วิธีบัญญัติไตรยางค์ ส่วนกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไปที่สังกัดสำนัก/กอง (ส่วนกลาง) ให้หน่วยงานที่สังกัดกำหนด

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(๑) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการบริหารอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล ส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีภารกิจเพิ่มมากขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนสูง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับภูมิภาค ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งยังต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ โดยให้ส่วนราชการต้องทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นส่วนราชการขนาดกลาง (กรอบอัตรากำลัง ๓,๒๒๖ อัตรา) ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การดำเนินการดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บางตำแหน่งไม่สามารถทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบกับต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ในงาน มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความละเอียดรอบคอบ และเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี หากมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและอาจเกิดปัญหาที่ตามมา เช่น การลาออกเมื่อได้งานใหม่ ส่งผลให้งานขาดความต่อเนื่อง และต้องสอนงานแก่ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทน สำหรับงานที่ต้องอาศัยความรู้ระดับสูง เช่น งานด้านการเงินและบัญชี หากใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ที่ผูกพันกับราชการ อาจเกิดช่องทางที่ก่อให้เกิดการทุจริตได้ง่าย เป็นต้น

อีกทั้งปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่งผลให้ภาระงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเพิ่มสูงขึ้น และมีความยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยยังขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการพัสดุ โดยในทางปฏิบัติได้มอบหมายให้ข้าราชการในตำแหน่งอื่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในงานพัสดุแทน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัสดุ ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดและไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

นอกจากนี้ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ยังคงให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปีของทุกส่วนราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานขับรถ ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญที่มีหน้าที่ขับรถให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด/รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อไปปฏิบัติราชการตามสถานที่ต่าง ๆ และต้องปฏิบัติงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ อีกทั้งยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมถึงความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ตำแหน่งพนักงานขับรถเป็นตำแหน่งที่ไม่ใช่ฐานกรอบตำแหน่งพนักงานราชการ ไม่สามารถจ้างทดแทนเป็นพนักงานราชการได้ ต้องไปใช้การจ้างเหมาบริการแทนตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่งผลกระทบทำให้ขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถให้แก่ผู้บริหาร และขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

(๒) ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดบางส่วนไม่ชัดเจน เกิดปัญหาในการตีความแก่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ จึงต้องหารือไปยังสำนักงาน ก.พ. ซึ่งในบางครั้งเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เช่น การย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการ ตามนัยมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่การพิจารณาของ ก.พ. ค่อนข้างใช้เวลานานพอสมควร ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการ

(๓) โครงสร้างอายุเฉลี่ยของข้าราชการมีแนวโน้มไปในทางที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้การจัดทำแผนสร้างความปลอดภัยในการบริหารราชการทำได้ยาก เป็นอุปสรรคต่อการสร้างความปลอดภัยในการเตรียมผู้บริหารระดับต้นจนถึงการขึ้นดำรงตำแหน่งระดับสูง สิ่งที่ได้ทำในปัจจุบันคือการเตรียมผู้บริหารระดับกลางขึ้นสู่ระดับสูงเท่านั้น ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณไปนั้น ไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากยังไม่มีแผนการเตรียมการรองรับที่เหมาะสม เกิดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง รวมทั้งการบังคับใช้มาตรการปรับลดกำลังคนภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานไม่สามารถบรรจุข้าราชการรองรับการทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความต่อเนื่องของงานที่ต้องมีการถ่ายทอดความรู้ และสอนงานอาจจะสะดุดหรือไม่ราบรื่นเท่าที่ควร การจัดเตรียมคนเพื่อทดแทนตำแหน่งงานใดงานหนึ่งไว้ สามารถจัดทำได้เฉพาะตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่ครอบคลุมถึงตำแหน่งอื่น ๆ

(๔) เนื่องจากการขออนุมัติกรอบพนักงานราชการที่เป็นผลจากการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ สำนักงานประมาณต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติไม่ต่ำกว่า ๑ เดือน ส่งผลทำให้การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการไม่คล่องตัว หากให้ส่วนราชการสามารถจ้างพนักงานราชการได้เลยตามกรอบที่ได้รับการจัดสรรจากคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) โดยที่ไม่ต้องรอการอนุมัติ จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อ คพร. ได้จัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้แก่ส่วนราชการแล้ว ส่วนราชการต้องทำความเข้าใจกับสำนักงานก่อนจึงจะสามารถดำเนินการจัดจ้างพนักงานราชการได้ แต่ที่ผ่านมาพบว่าไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณให้ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับ ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการจัดจ้างพนักงานราชการได้ ในขณะเดียวกันยังต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ทำให้อัตรากำลังไม่สมดุลกับปริมาณภาระงานที่เพิ่มขึ้น

(๕) เนื่องจากปัจจุบันได้มีการบังคับใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาพื้นที่เชิงยุทธศาสตร์ (Area-based Approach) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของความเจริญเติบโตระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ได้กำหนดให้ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ รวมทั้งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้มีการบูรณาการงบประมาณหรือการปฏิบัติการกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติและนโยบายรัฐบาลไปสู่การพัฒนาในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับภาคลงสู่กลุ่มจังหวัดและจังหวัด ทำให้แผนการพัฒนาในแต่ละระดับต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในลักษณะของแผนเดียว (One plan) ซึ่งกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (OSM) ในฐานะหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ และมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดกับผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงานในระดับพื้นที่ แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษให้แก่ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้ ทำให้เกิดปัญหาการขาดขวัญและกำลังใจของผูปฏิบัติงาน จึงเห็นควรให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเกี่ยวกับการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถเป็นผู้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษให้แก่ข้าราชการในสังกัดกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (OSM) ได้

(๖) หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ กำหนดให้ต้องมีผู้ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๖ คน แต่ตามกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีไม่ถึงเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้น จึงเห็นควรให้ ก.พ. มีการทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้มีความเหมาะสม

(๗) เนื่องจากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการทดแทนอัตราว่างของข้าราชการจากผลการเกษียณอายุด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในรูปแบบของพนักงานราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน) เนื่องจากหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ กำหนดให้มีผู้ได้บังคับบัญชาครบตามที่กำหนด หรืออาจจะนำตำแหน่งพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๒ : ๑ ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้นับพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๑ : ๑

(๘) ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุ และปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ เมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ (Certificate in Public Procurement - CPP) ซึ่งในความเป็นจริงสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีอัตรากำลังในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุไม่ครบทุกจังหวัด ส่งผลให้บางจังหวัดต้องมอบหมายให้ข้าราชการในตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุแทน ทำให้ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ ดังกล่าว ส่วนราชการจึงต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน) เป็นนักวิชาการพัสดุเพิ่มมากขึ้น โดยจะต้องยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควรให้มีการยกเว้นหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่าย เพื่อให้ส่วนราชการไม่ต้องขออัตรากำลังเพิ่ม และสามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๙) การจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมให้แก่จังหวัด เพื่อพัฒนาบุคลากรในมิติของจังหวัด ซึ่งแต่ละจังหวัดมีบริบทที่แตกต่าง และมีความหลากหลาย ทั้งนี้ ทำให้ความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรของจังหวัดมีความแตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้น จึงควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมให้แก่จังหวัด เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของแต่ละจังหวัด

(๑๐) เนื่องจากจังหวัดสามารถจัดทำค่าของงบประมาณได้เอง รวมทั้งต้องมีการบริหารงบประมาณ ในฐานะจังหวัด ซึ่งสำนักงานจังหวัดต้องทำหน้าที่ด้านการเงินของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และการบริหารพัสดุของจังหวัด ที่ไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานในมิติของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเท่านั้น แต่ยังต้องทำงานในมิติของจังหวัดด้วย แต่ปัจจุบันสำนักงานจังหวัดมีตำแหน่งในสายงานการเงินและบัญชีและสายงานด้านการพัสดุที่เป็นกรอบข้าราชการเพียง ๑ - ๒ อัตรา และกรอบพนักงานราชการเพียง ๑ อัตรา หากเทียบวงเงินงบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด รวมทั้งงบประมาณพิเศษที่จัดสรรมาให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สำนักงานจังหวัด) เป็นหน่วยเบิกจ่ายงบประมาณ กับกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ จะเห็นถึงภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน

(๑๑) เนื่องจากสถานการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโลกเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ในช่วง ๒ - ๓ ปีที่ผ่านมา ทำให้ต้องมีการประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ส่งผลทำให้ภาระงานของนายช่างไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่ตำแหน่งดังกล่าวกลับลดลง และมีแนวโน้มที่จะถูกยุบเลิกโดยการทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการ แต่ลักษณะงานของนายช่างไฟฟ้า นอกจากเป็นช่างเทคนิคของจังหวัดแล้ว ยังต้องปฏิบัติงานด้านความมั่นคง และการถวายความปลอดภัยให้กับพระบรมวงศานุวงศ์กรณีเสด็จในพื้นที่ด้วย ทั้งนี้ นอกจากกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องการสรรหาคนเพื่อบรรจุเป็นนายช่างไฟฟ้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่อาจไม่สอดคล้องกับระดับคุณวุฒิการศึกษาที่ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย

(๑๒) ในปัจจุบันผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโควตาพิเศษให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นในแต่ละจังหวัดเท่านั้น ซึ่งไม่รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เพื่อให้การขับเคลื่อนงานของจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีเครื่องมือหรือกลไกทางการบริหารให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถให้คุณให้โทษกับหัวหน้าส่วนราชการภายในจังหวัด ทั้งในส่วนที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่มีที่ตั้งในจังหวัดได้

(๑๓) ควรให้มีการย้ายสับเปลี่ยนพนักงานราชการระหว่างหน่วยงานได้ หรือให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมมีคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมเดียวกันได้

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

ไม่มี

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) ให้มีฐานข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับความต้องการใช้งานและสามารถนำฐานข้อมูลดังกล่าวไปใช้สำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็วทันการณ์ รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยการจัดการข้อมูลบุคคลให้เป็นระบบ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการมากขึ้น เนื่องจากทำให้การสืบค้นข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว โดยที่ผู้บริหารสามารถเรียกใช้ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการวางแผนการคาดการณ์แนวโน้มการดำเนินงาน เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าควรเป็นไปในทิศทางใดที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๒) ระบบใบรับรองการจ่ายเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Pay Slip) เป็นหนึ่งในนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองคลัง ได้บูรณาการความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลใบรับรองการจ่ายเงินเดือนจากที่เป็นเอกสาร ให้ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้เริ่มเปิดใช้ระบบนี้ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นมา ทำให้ข้าราชการสามารถใช้บริการ พิมพ์ใบรับรองการจ่ายเงินเดือนได้ด้วยตนเอง รวมทั้งสามารถเข้าไปใช้งานได้อย่างสะดวก คล่องตัว และรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการพัฒนาต่อยอดระบบจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่เปิดสิทธิ์ให้เฉพาะข้าราชการใช้งานได้เท่านั้น เป็นการเพิ่มสิทธิ์ให้แก่ลูกจ้างประจำให้สามารถเข้าใช้งานในระบบได้

นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ นอกจากจะเป็นการช่วยลดปริมาณเอกสารลดระยะเวลาการดำเนินการและลดค่าใช้จ่ายในการพิมพ์และแจกจ่ายใบรับรองเงินเดือนที่เป็นกระดาษแล้วยังถือเป็นการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้นสอดคล้องกับความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-government) ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการมีความคุ้นเคยกับการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นใบรับรองการจ่ายเงินเดือน และส่งเสริมให้ข้าราชการมีทักษะดิจิทัลในการทำงานมากขึ้น โดยต้องอยู่กับดิจิทัล คิดแบบดิจิทัล และใช้ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์

(๓) การเปิดระบบการบันทึกเวลาการปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from home) ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เนื่องด้วยในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการเปิดระบบการบันทึกเวลาปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from home) ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนามาเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ โดยการพัฒนาาระบบดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) สามารถบันทึกเวลาการปฏิบัติงานได้ในกรณีปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from home) รวมทั้งเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและลดความเสี่ยงของบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) นอกจากนี้ การเปิดระบบบันทึกเวลาผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ให้บุคลากรภาครัฐสามารถเข้าใช้งานได้ ยังถือเป็นการเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล (Digital literacy) ให้กับบุคลากรในสังกัดให้มีความคุ้นเคยกับการใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น

(๔) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และกรอบระยะเวลาการดำเนินการ สำหรับรอบการประเมินในแต่ละรอบ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานใช้ในการประเมิน ทั้งนี้ ได้ดำเนินการใน ๒ ส่วน ดังนี้

(๔.๑) ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ ได้มีการปรับปรุงให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์กร สู่ระดับหน่วยงาน และสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลเกิดความเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร ตามแนวคิดของระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดตั้งแต่ระดับบนจนถึงระดับล่าง ซึ่งจะช่วยให้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการสามารถจำแนกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ อันจะนำไปสู่การระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร

(๔.๒) ในส่วนสมรรถนะ (หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ) ได้มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการปรับปรุง “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะแบบ ๓๖๐ องศาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” ที่มีการใช้งานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ ให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำมาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยต่อไป

ในระบบดังกล่าว จะมีการเพิ่มเติมจำนวนสมรรถนะสำหรับใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จากเดิมมีเพียงสมรรถนะหลักจำนวน ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด เป็นเพิ่มเติมสมรรถนะต่าง ๆ เพื่อใช้สำหรับประเมินผลในส่วนสมรรถนะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ดังนี้

- สมรรถนะหลักที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนด จำนวน ๑ ด้าน
- สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๖ ด้าน สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๓ ด้าน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ
- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายงานละ ๓ ด้าน

ทั้งนี้ ยังถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของ “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะ แบบ ๓๖๐ องศา ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” ให้สามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และการประเมินผลด้านสมรรถนะสะท้อนความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

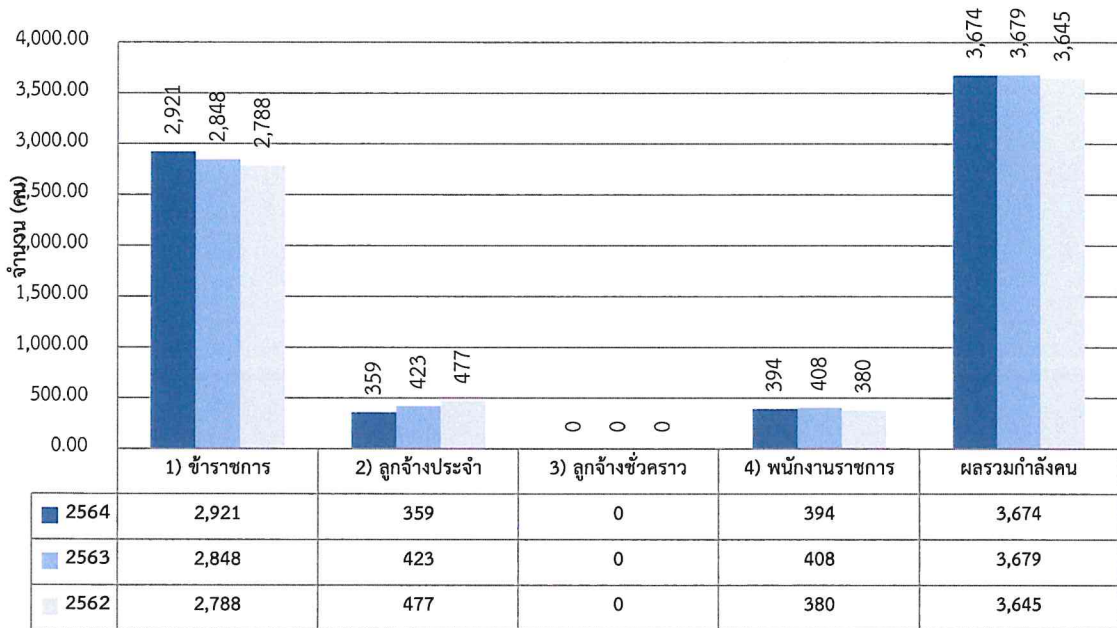
ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ เมื่อปรับปรุงระบบฯ เรียบร้อยแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจะมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการประกอบการพิจารณาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

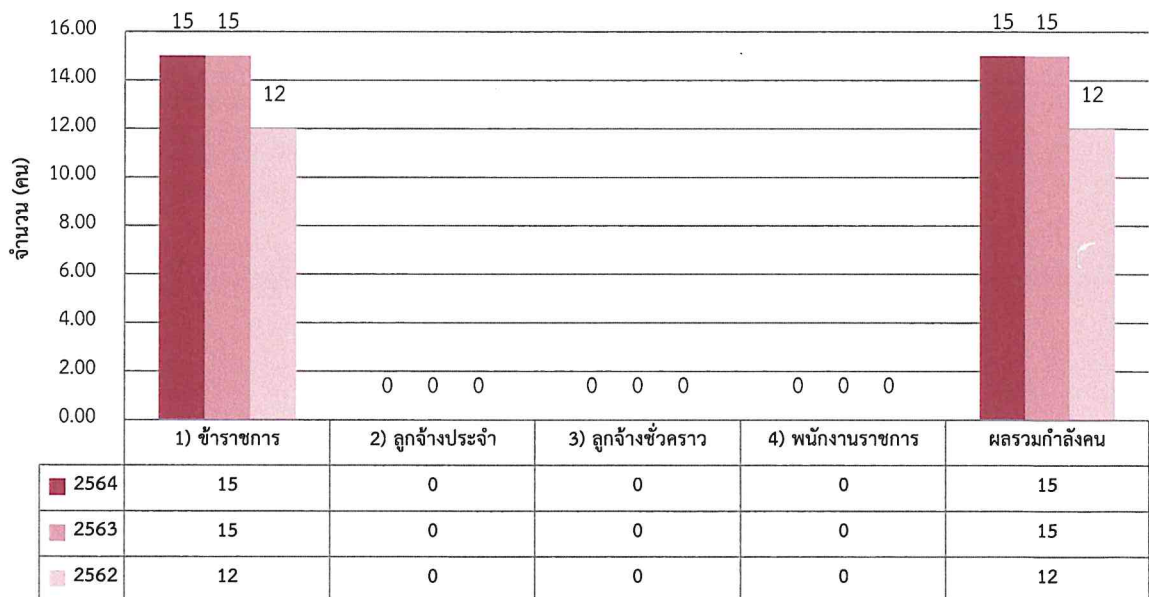
- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- 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

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

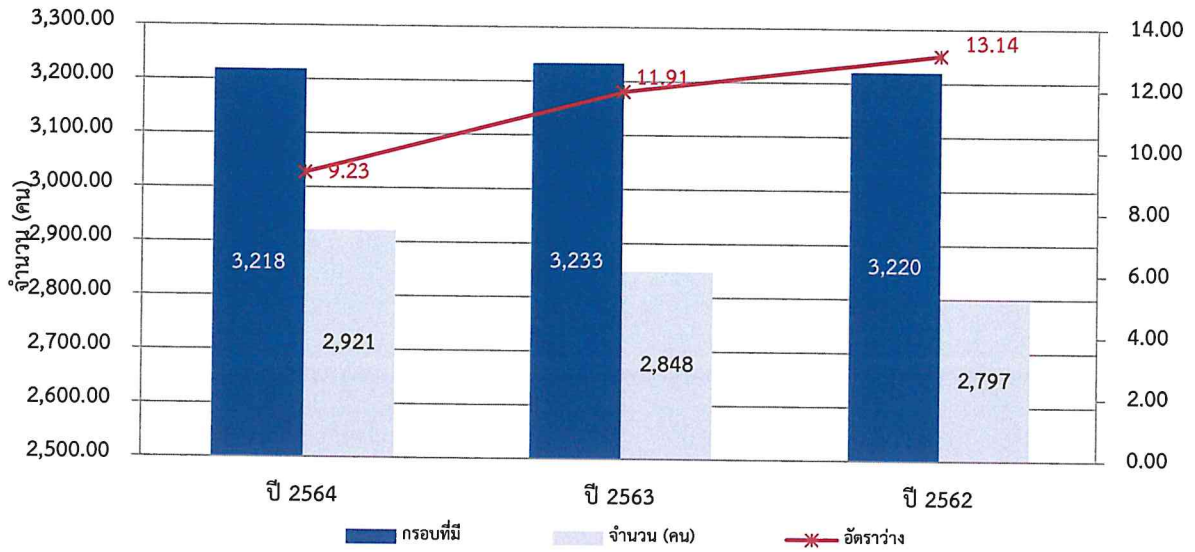


แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

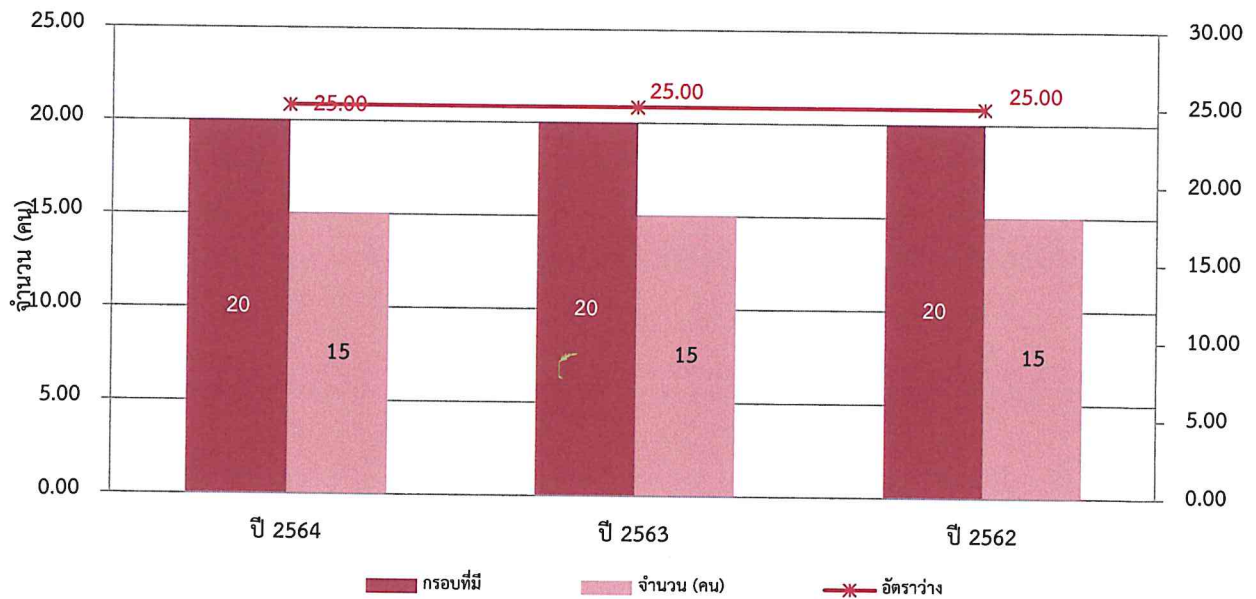


๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

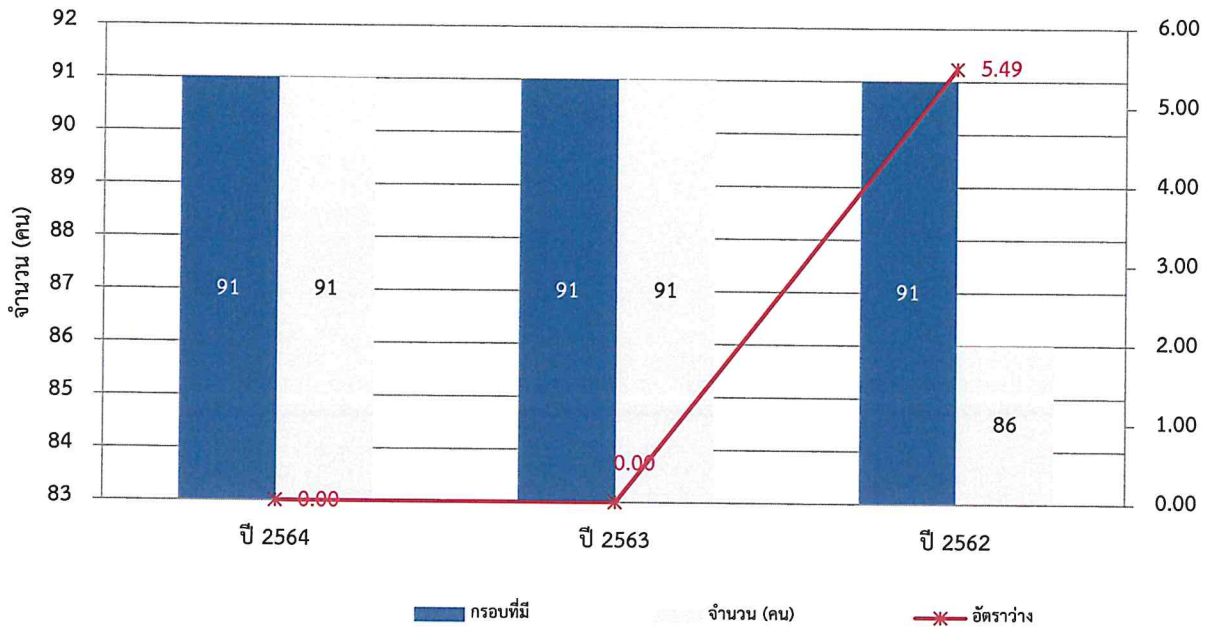
แนวโน้มกำลังข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



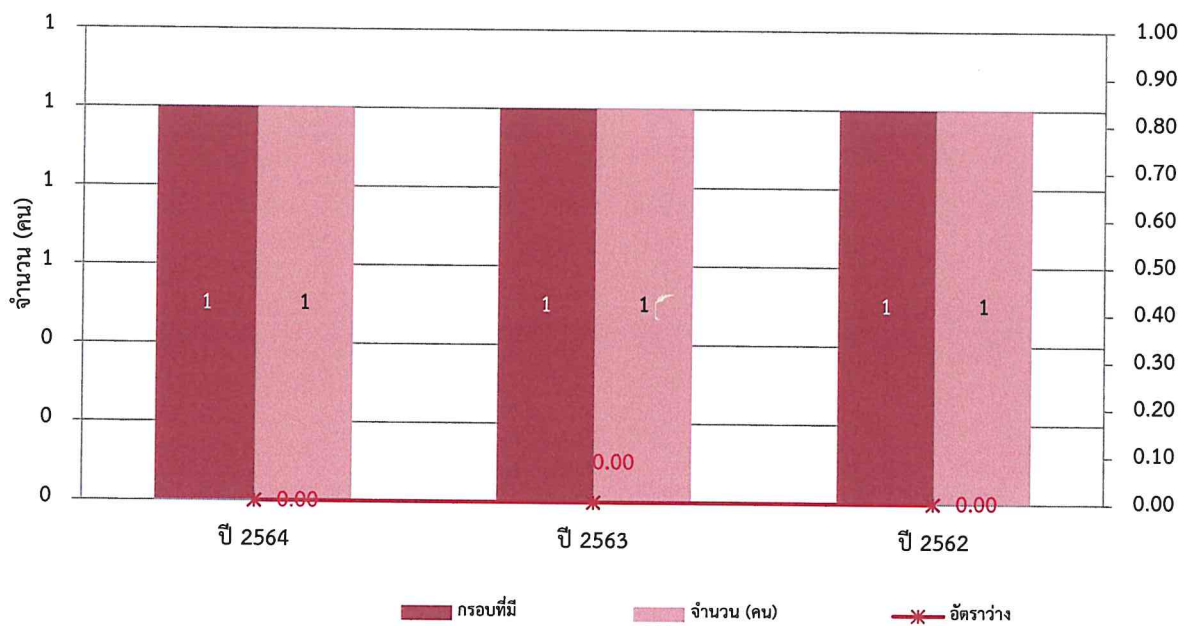
แนวโน้มกำลังข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



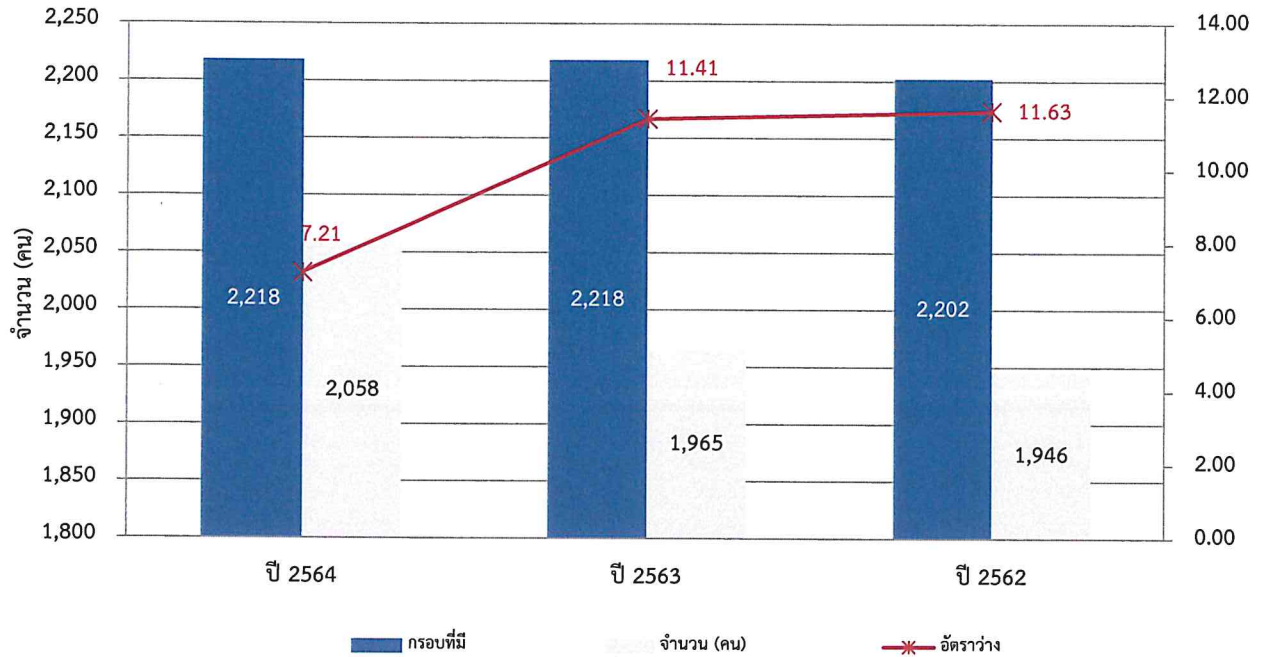
แนวโน้มตำแหน่งประเภทอำนาจการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



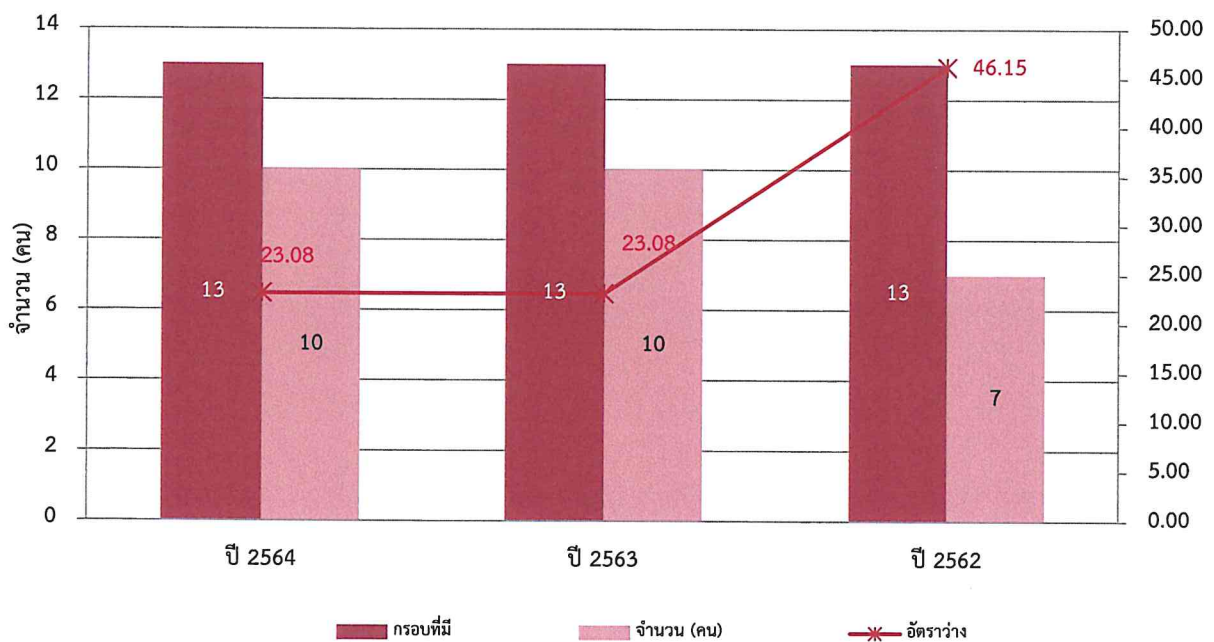
แนวโน้มตำแหน่งประเภทอำนาจการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



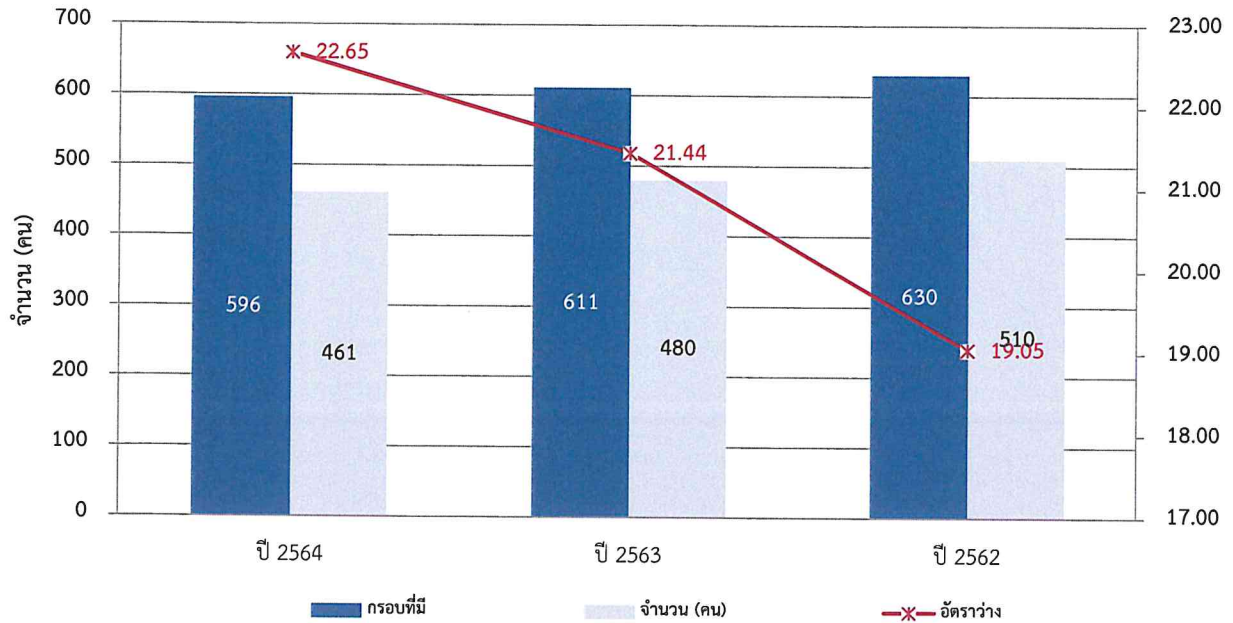
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



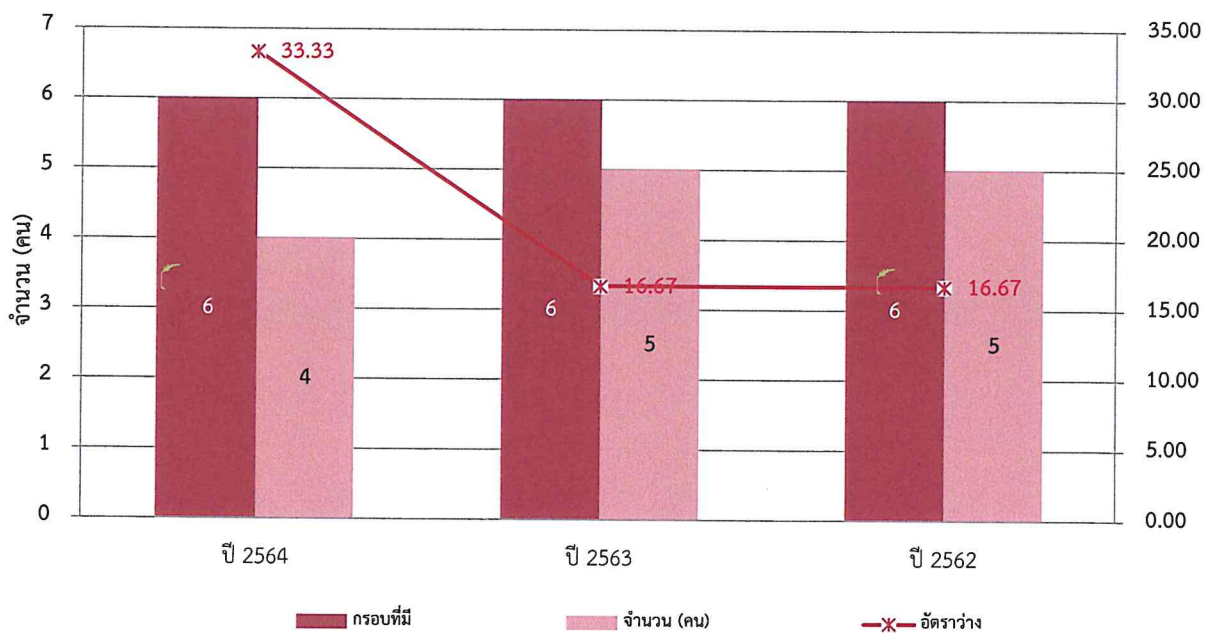
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

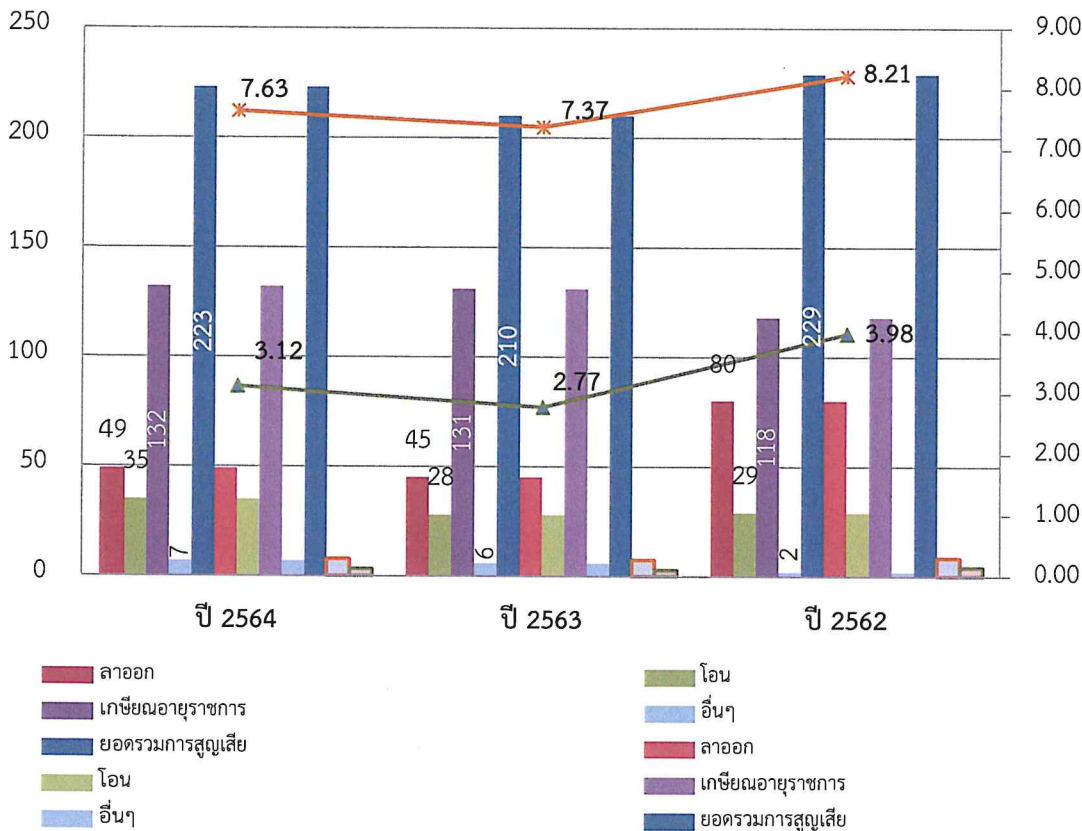


แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

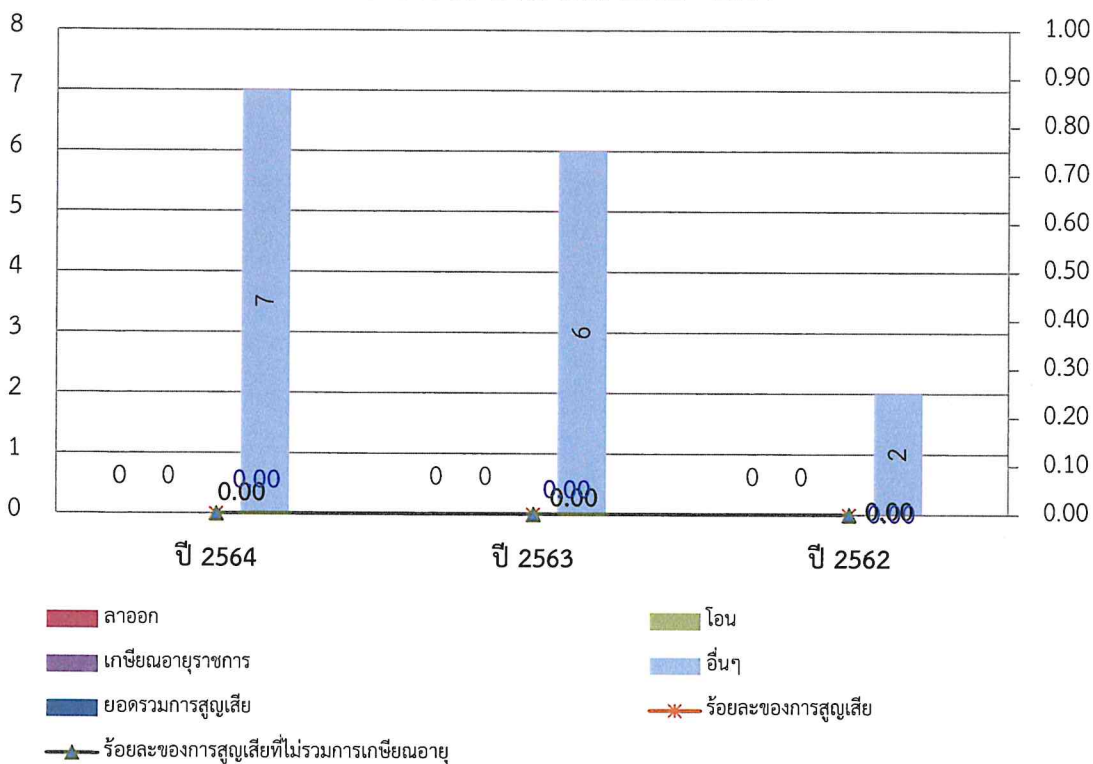


๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

ภาพรวมการสูญเสียข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

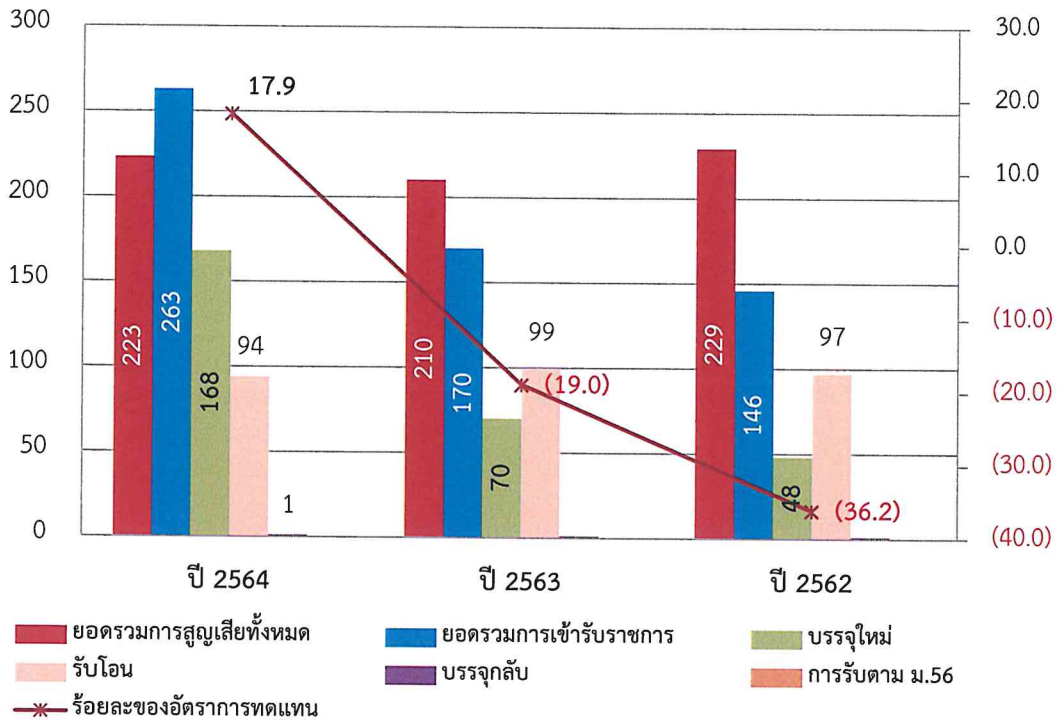


ภาพรวมการสูญเสียข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

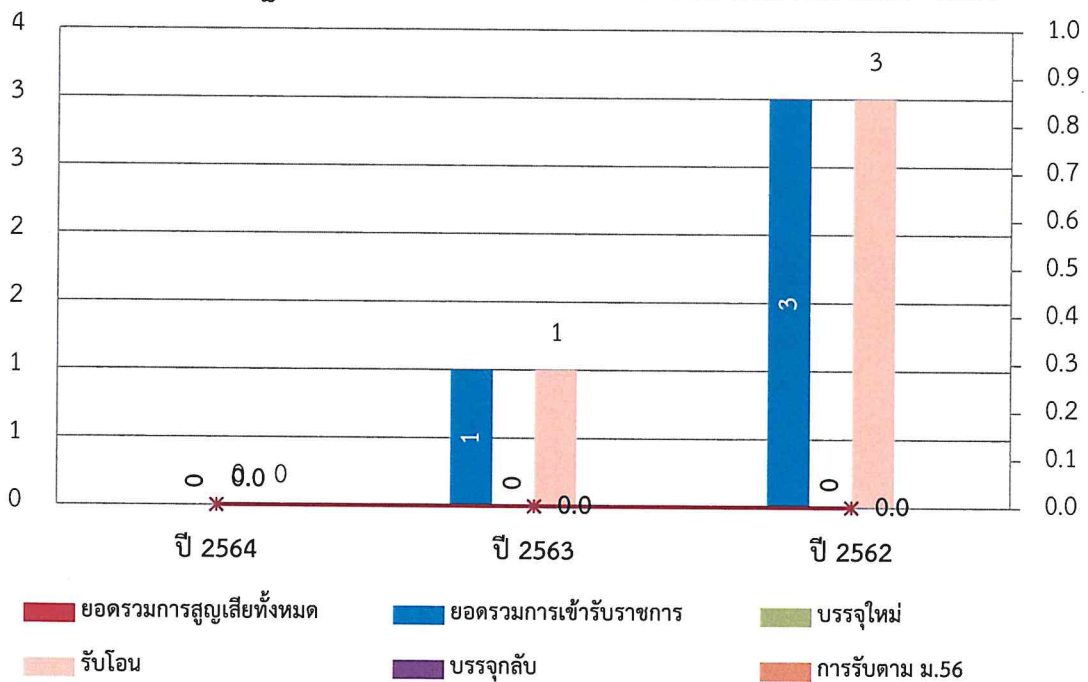


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

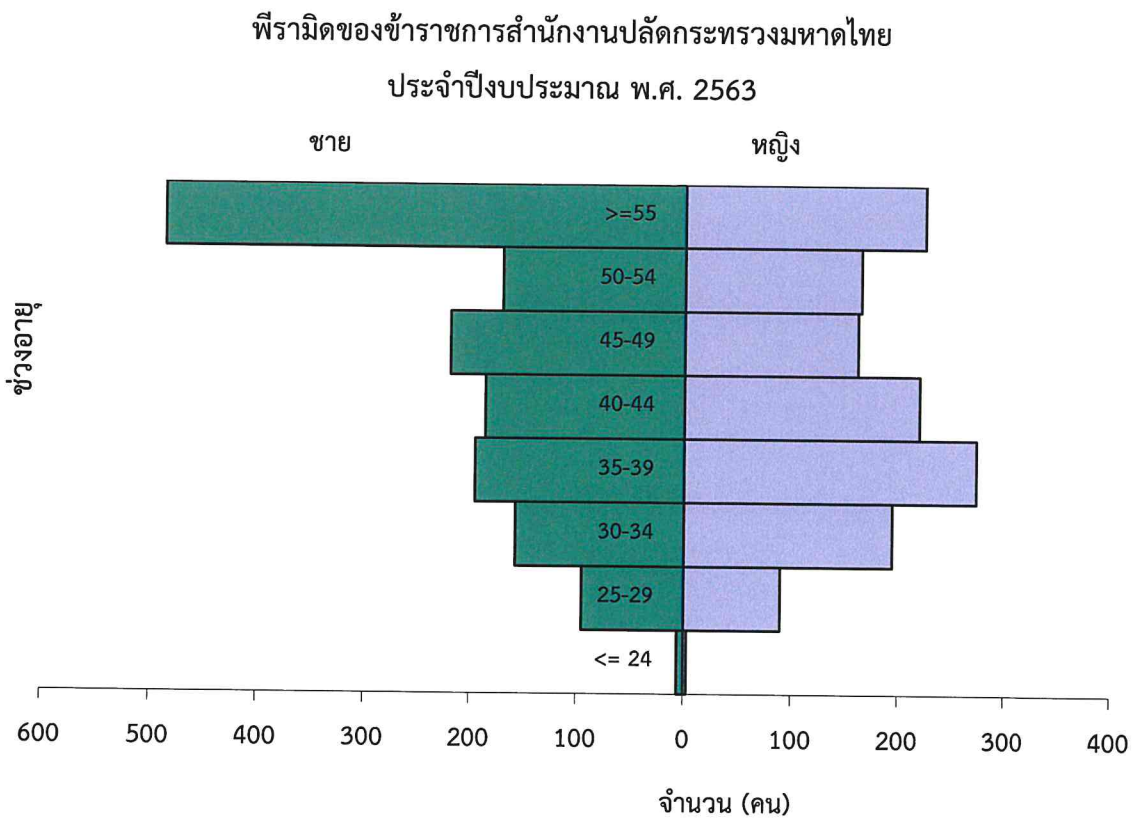
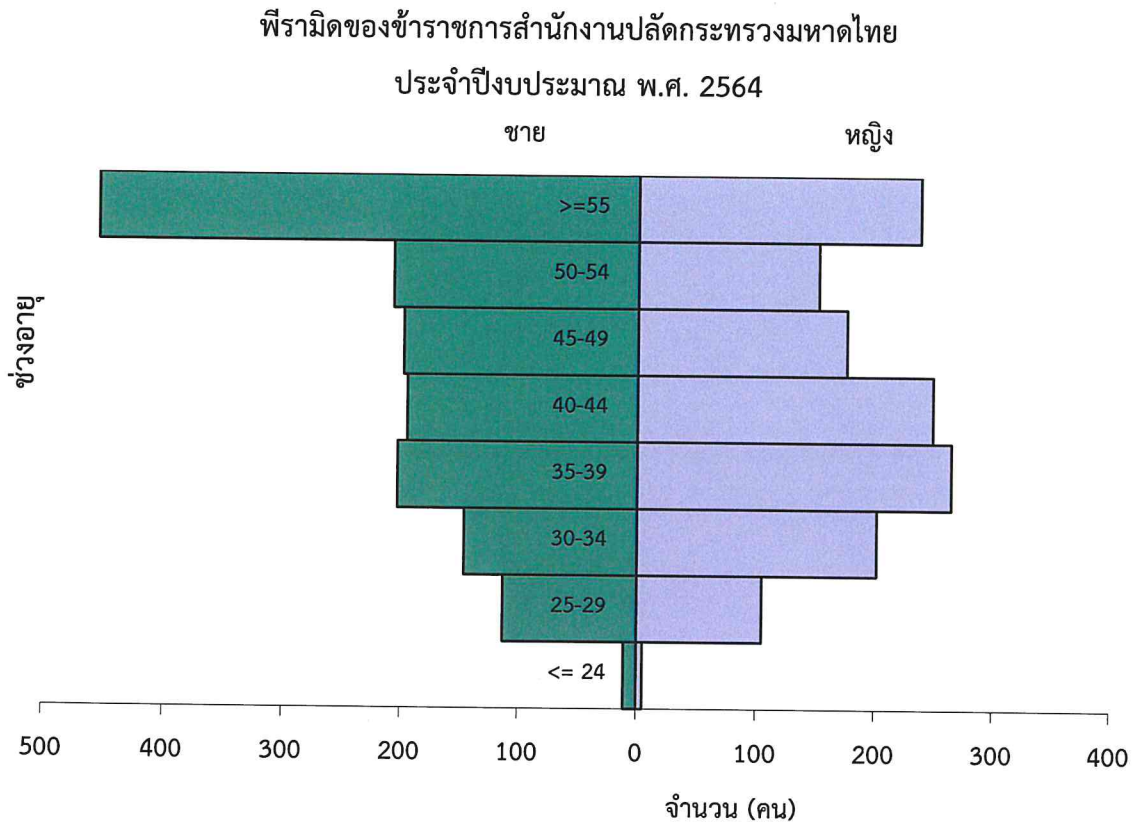
ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

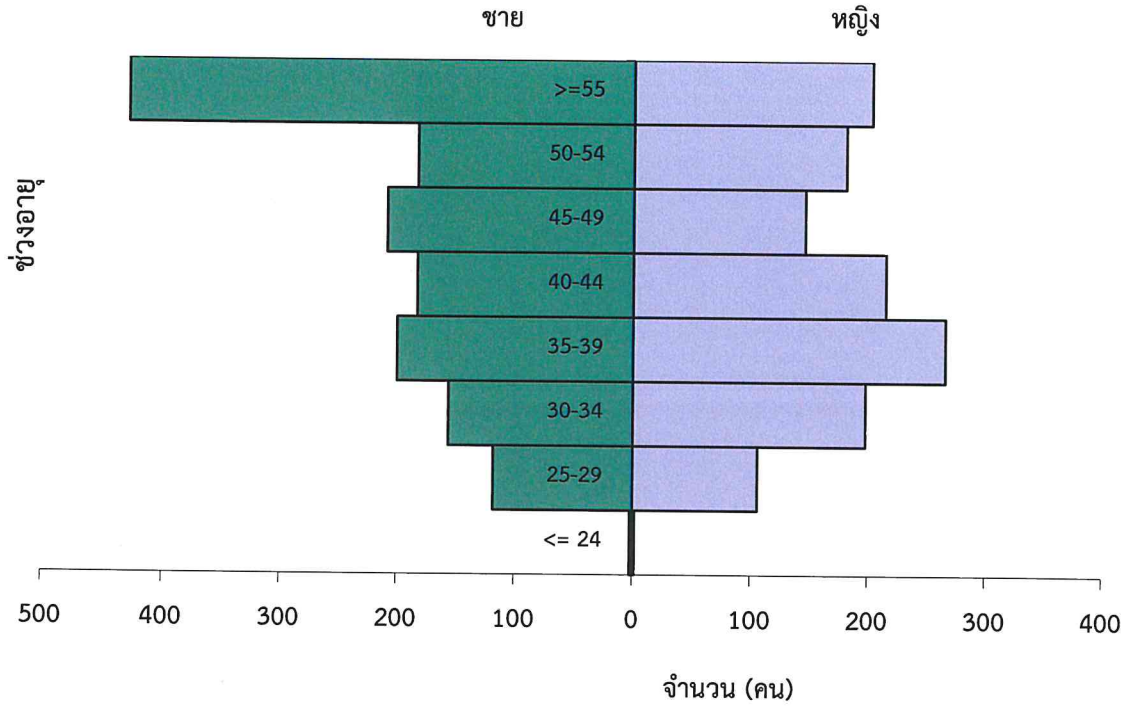


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ



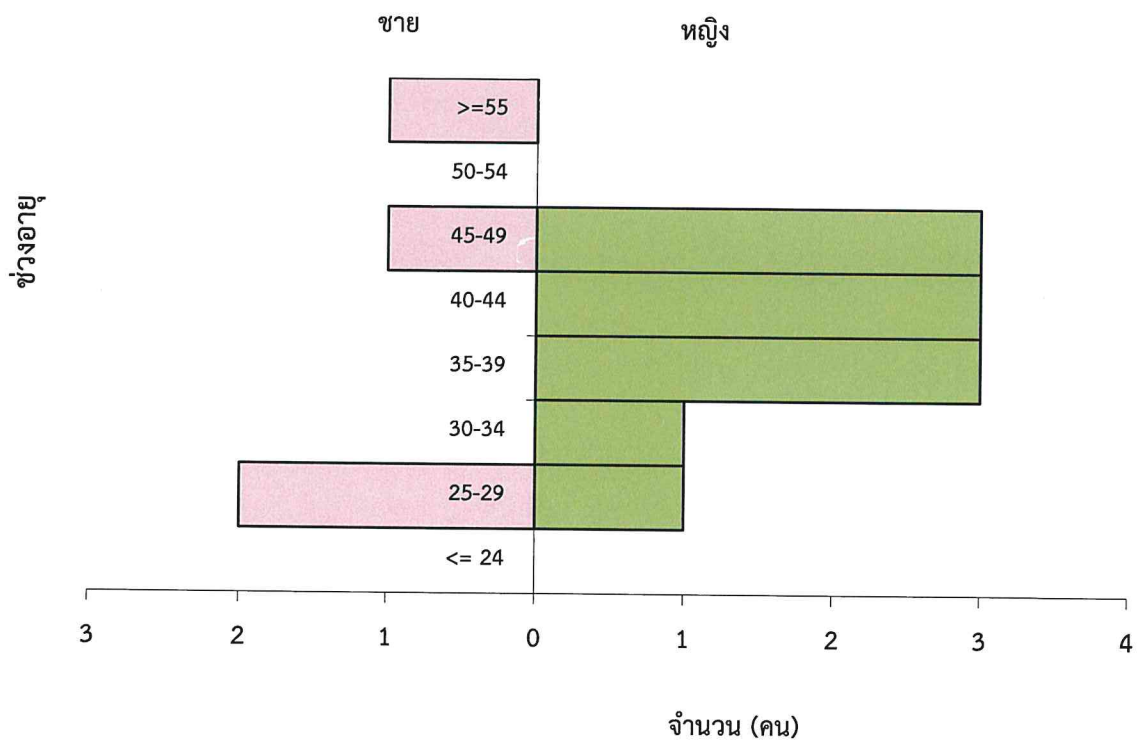
พีรามิดของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

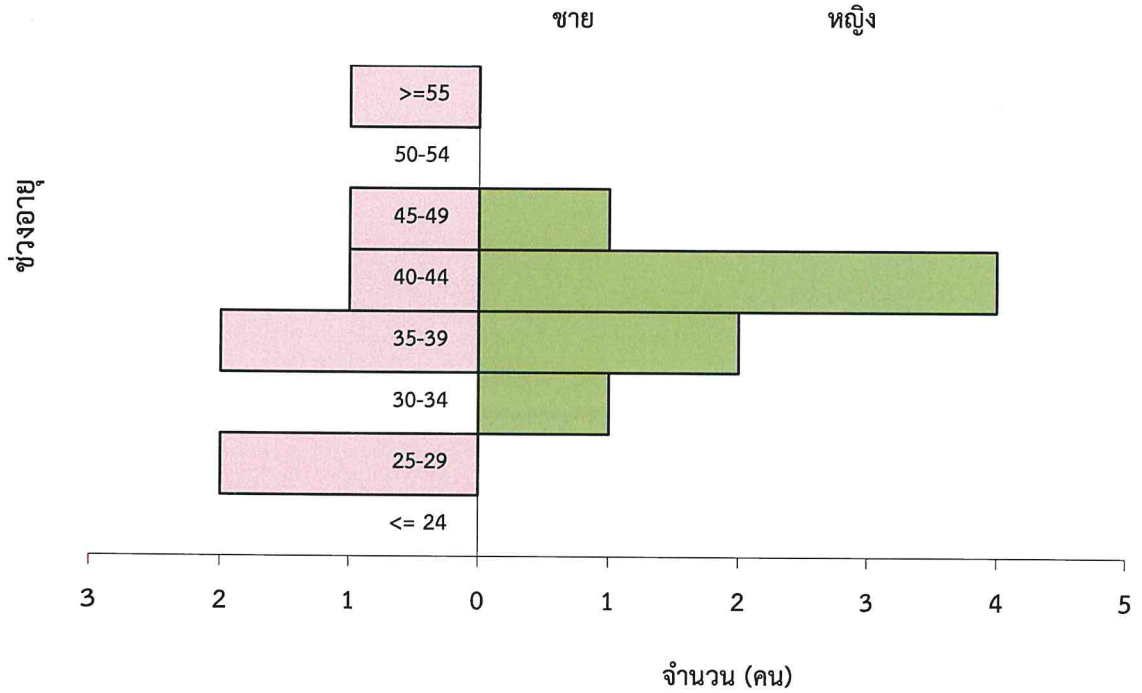


พีรามิดของข้าราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย

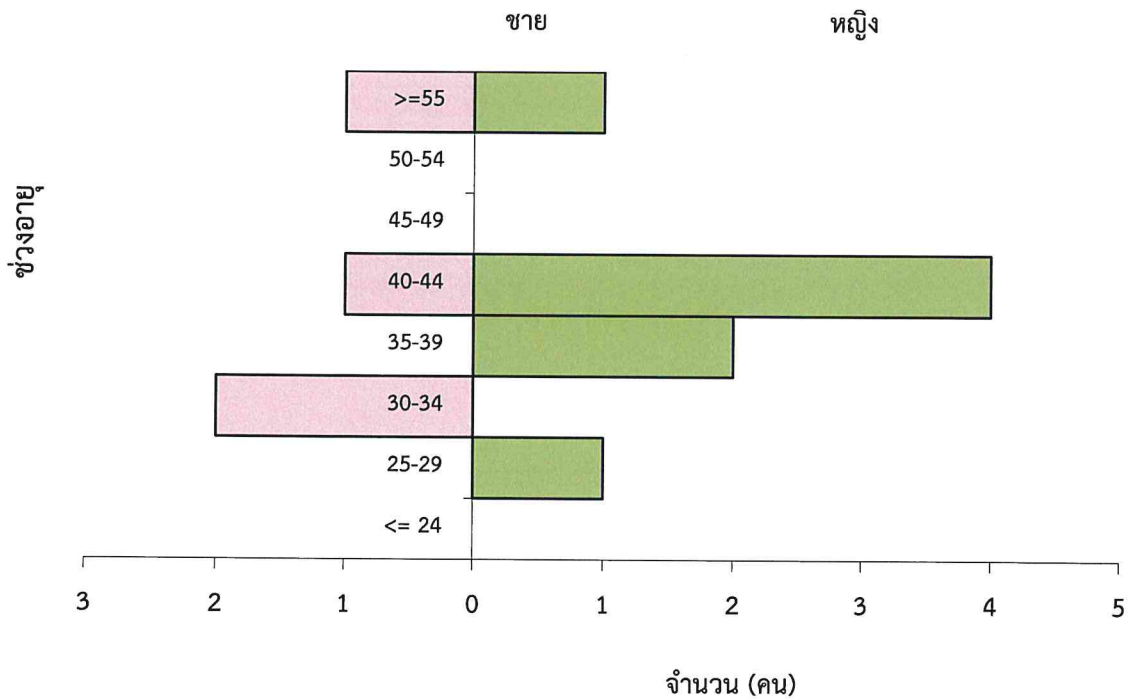
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



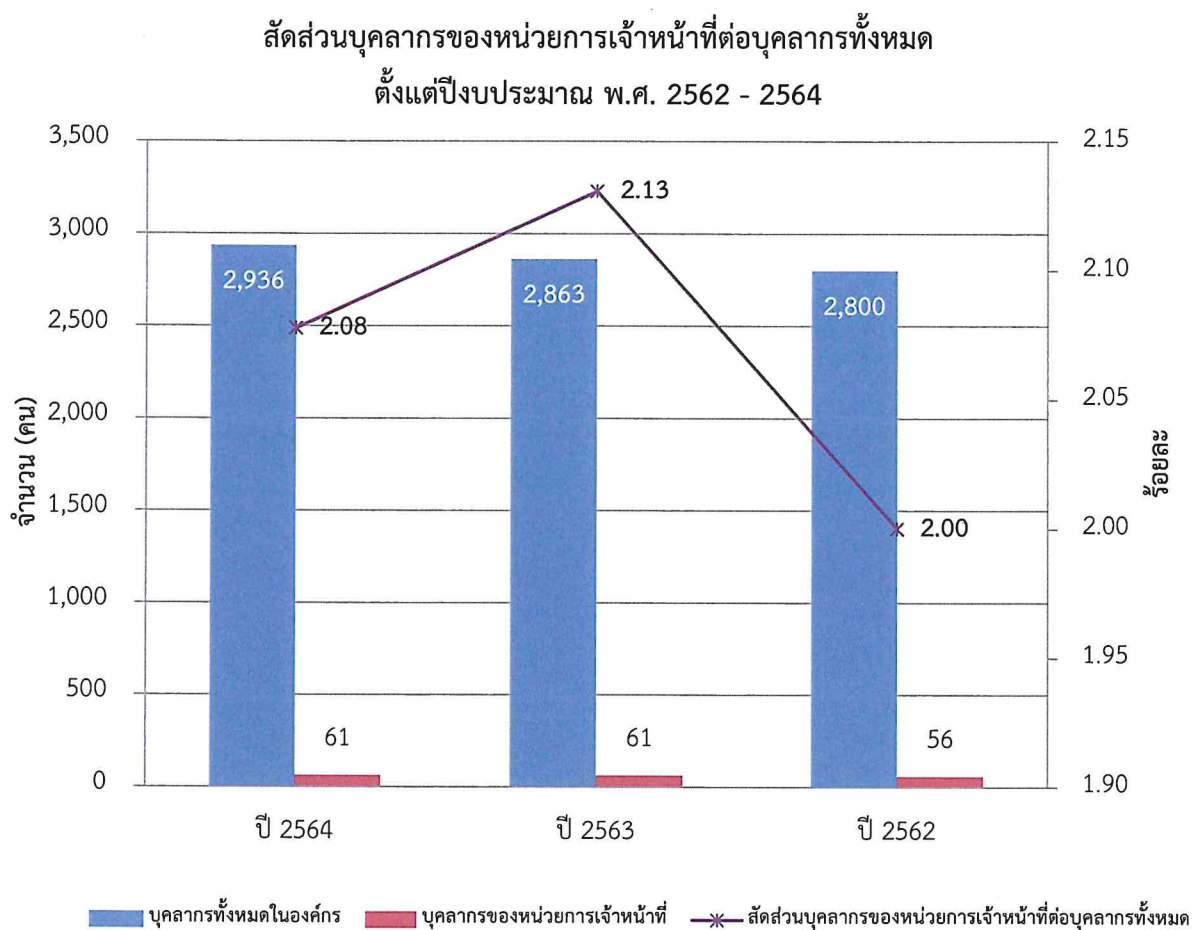
พีรามิดของข้าราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



พีรามิดของข้าราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

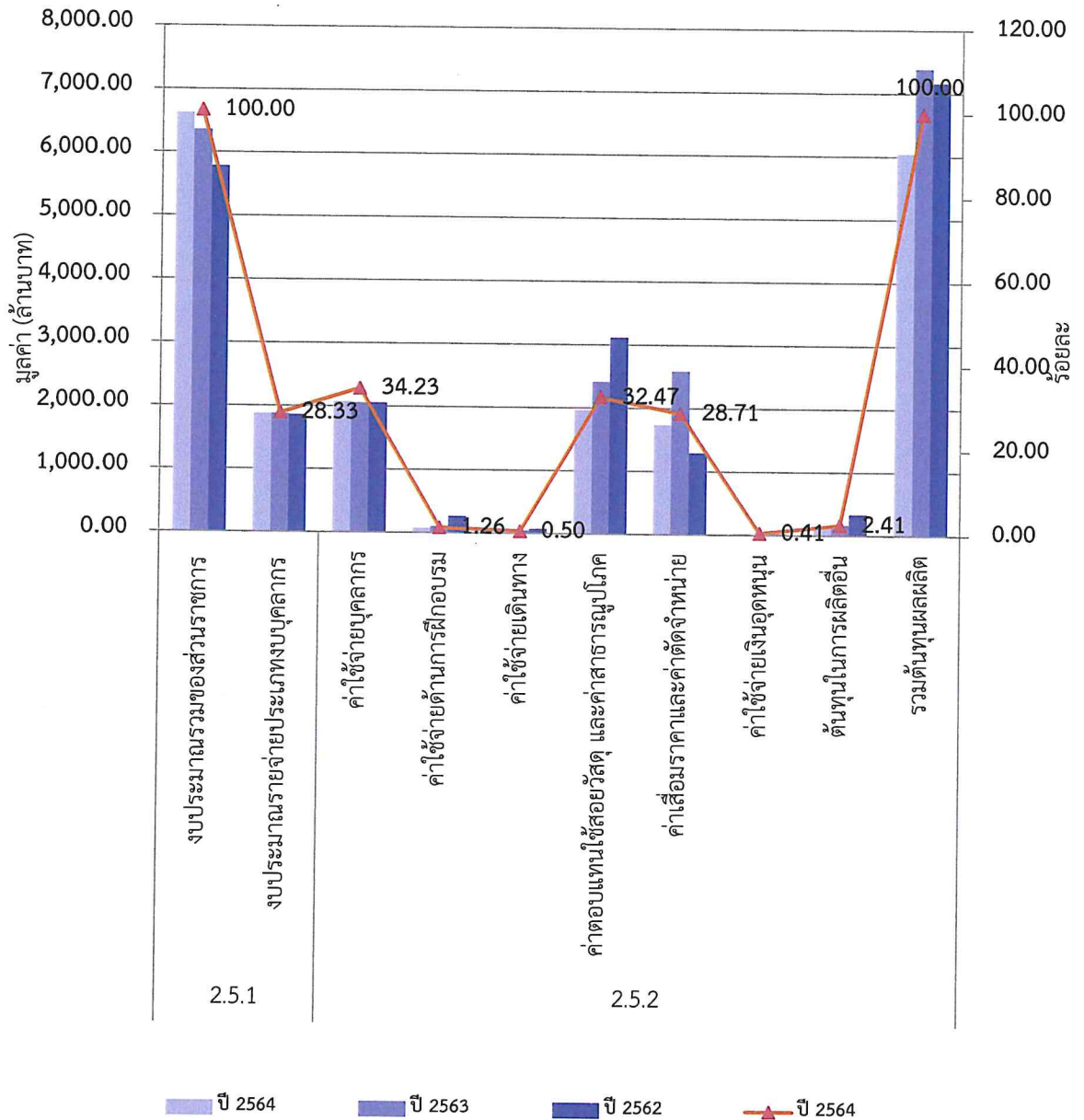


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

แผนภาพแสดงการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

2,500

