



**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. ภายในเดือนพฤศจิกายน

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
กระทรวงมหาดไทย

ขอรับรองข้อมูลตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

(นายฉัตรชัย พรหมเลิศ)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ธันวาคม ๒๕๖๓

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายกลวัชร สง่าจิตร

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๒๓ ๘๗๙๐

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

## รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ผลรวม คะแนน เฉลี่ย	ผลรวม คะแนนเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนัก
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๘.๒๑</b>
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	๒.๗๕	๓.๓๗
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒.๗๕	๓.๓๗
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒.๑๔	๒.๖๘
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๘.๑๐</b>
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล	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
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๙.๐๕</b>
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒.๗๕	๙.๐๕
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๒๐.๐๐</b>
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓.๐๐	๑๐.๐๐
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๒๐.๐๐</b>
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕.๐๐	๕.๐๐
<b>น้ำหนักรวม</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้</b>			<b>๙๕.๓๖</b>	

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการในสังกัด  
ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

#### ๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของส่วนราชการระดับกรมที่มีแผนกลยุทธ์ด้าน HR ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของกระทรวง	ส่วนราชการระดับกรม ที่มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวง						
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สธ.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การวางรากฐานการพัฒนองค์กรอย่างสมดุล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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

#### ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม							ผลรวม คะแนน เฉลี่ย
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สธ.	
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๒	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒.๗๑
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ	๒	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๒.๗๑
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๒	๓	๒	๓	๑	๒	๒	๒.๑๔
<b>ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก</b>	<b>๑๑.๒๕</b>	<b>๑๕.๐๐</b>	<b>๑๓.๗๕</b>	<b>๑๕.๐๐</b>	<b>๑๑.๒๕</b>	<b>๑๓.๗๕</b>	<b>๑๒.๕๐</b>	<b>๑๓.๒๑</b>

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

### มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

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.	ปก.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สถ.	
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๒	๒.๗๑
<b>ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๑๖.๖๗</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๑๖.๖๗</b>	<b>๑๙.๐๕</b>

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"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อน 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 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
<b>ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>

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

สรุปเรื่องข้าราชการมีการร้องทุกข์มากที่สุดใน ๓ ลำดับแรก

๑. การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่
๒. พหุติกรรม
๓. การแต่งตั้ง

### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม							ผลรวม คะแนน เฉลี่ย
	สป.	ปค.	พช.	ทต.	ปภ.	ยผ.	สถ.	
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕.๐๐
<b>ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>	<b>๒๐.๐๐</b>

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

โปรดระบุตัวอย่างระบบการทำงานของส่วนราชการในสังกัดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถส่งมอบผลงาน  
ที่มีคุณภาพ

๑. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงกับข้าราชการบรรจุใหม่ นักเรียนทุนรัฐบาล การสอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching, Mentor)
๒. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การมอบทุนการศึกษา การทำประกันชีวิตกลุ่มให้ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภายใต้ โครงการแข่งขันกีฬาดี โครงการจิตอาสา
๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การอบรมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการผู้มีความรู้สูง (Talent) การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Think Tank) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
๔. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การออกแบบจัดทำกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างความผูกพัน ผ่านการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งการติดตามและประเมินผลความผูกพัน
๕. การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ และทันสมัย



## ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณของ ส่วนราชการในสังกัด

### ๒.๑ ด้านประสิทธิผล

#### สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
<p>๑. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>**วัดกลุ่มเป้าหมายจาก ๑) โครงการพัฒนาและแก้ไขแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ๒) โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)</p>	<p>ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหในระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๙๐</p>	<p>ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหในระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและแก้ไขปัญหในระดับพื้นที่ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 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 (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง)</p> <p>โดยได้สรุปผลการจัดทำรายงานภาพรวมการประเมินผลระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป</p>

## แบบกระทรวง

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			สรุปผลการดำเนินงาน
	ขั้นต้น	ขั้นมาตรฐาน	ขั้นสูง	
๒. ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)	แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ร้อยละ ๖๐ (๔๕ จังหวัด/๑๑ กลุ่มจังหวัด) และประมวผลในภาพรวมเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ 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) ....	- แผนพัฒนาจังหวัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ระดับ ๔ ดี (ร้อยละ ๗๐ – ๗๙) จำนวน ๔ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖ และจังหวัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ระดับ ๕ ดีมาก (มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐) จำนวน ๗๒ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๔ (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง) - แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ระดับ ๕ ดีมาก (มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐) จำนวน ๑๘ กลุ่มจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง) 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 (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง) เรื่องค้างดำเนินการ ๘,๑๐๑ เรื่อง แก้ไขจนได้ข้อยุติ 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 (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง) เรื่องเข้าใหม่ ๕๘,๒๙๓ เรื่อง แก้ไขจนได้ข้อยุติ ๕๒,๖๑๑ เรื่อง คงเหลือ ๕,๖๘๒ เรื่อง
๓.๓ ความสำเร็จการยกระดับการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	จังหวัด ๖๐ จังหวัด สรุปข้อร้องเรียนที่มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหให้กับ สป.	จังหวัด ๗๖ จังหวัด สรุปข้อร้องเรียนที่มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหให้กับ สป.	ศูนย์ดำรงธรรมสรุปภาพรวมทั้งประเทศ วิเคราะห์เสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดมาตรการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของจังหวัด	- จังหวัด ๗๖ จังหวัด สรุปข้อร้องเรียนที่มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหให้กับ สป. ทั้งนี้ ศตธ.มท. ได้สรุปภาพรวมทั้งประเทศ วิเคราะห์เสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดมาตรการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของจังหวัดเรียบร้อยแล้ว (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง)

## แบบกระทรวง

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 และส่งเสริมการ พัฒนาเชิงพื้นที่ต่อไป	- สป.มท. มีการวิเคราะห์ข้อมูล ๒๗ ตัวชี้วัด ๖๗ ฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนจังหวัด จำนวน ๑๘ ฐานข้อมูล / ๑ ตัวชี้วัด และได้ออกแบบการแสดงผล รายงานสรุปภาพรวม แสดงแนวโน้มในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการใช้งาน และมีการสรุปผลการใช้ประโยชน์ ฐานข้อมูลของจังหวัด เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการบริหารสั่งการ และส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ต่อไปเรียบร้อยแล้ว (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง)
๕. ส่วนราชการถอดบทเรียนการแก้ไขสถานการณ์โควิด-19 ใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในภาพรวม/ผลกระทบที่ได้รับ ๒) การแก้ไขปัญหา/การดำเนินการของหน่วยงานเพื่อลดผลกระทบ ๓) ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน ๔) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	-	-	-	- สป.มท. ได้ดำเนินการถอดบทเรียนการแก้ไขสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 โดยเป็นการถอดบทเรียนตามประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการ สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หรือแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติในอนาคตต่อไป (อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง)

## กรมการปกครอง

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย (ขั้นสูง)	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน	น้ำหนัก ร้อยละ	๒๕ ๙๒	๒๕ ๙๒.๓๑
ตัวชี้วัดที่ ๒ ความสำเร็จของการควบคุมพื้นที่เสี่ยงในจังหวัดเพื่อป้องกันผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด จำแนกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๒.๑ ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่พบปัญหา ๒.๒ ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนที่พบทั้งผู้เสพและผู้ค้า	น้ำหนัก ร้อยละ  น้ำหนัก ร้อยละ	๒๐ ๗๐.๓๘  ๒๐ ๓.๙๙	๒๐ ๗๓.๘๓  ๒๐ ๓.๑๒
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของหมู่บ้านใน จชต. ที่มีผลการประเมินหมู่บ้านในระดับเข้มแข็งมาก	น้ำหนัก ร้อยละ	๒๕ ๘๕	๒๕ ๙๖.๘๕
ตัวชี้วัดที่ ๔ ปริมาณการแลกเปลี่ยนข้อมูลในระบบการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริการภาครัฐ (Linkage Center)	น้ำหนัก รายการ	๑๐ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐ ๖๑,๐๙๕,๕๕๖

## กรมการพัฒนาชุมชน

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย (ขั้นสูง)	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. ร้อยละผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ	๑๐๐	๙๘.๖
๒. ร้อยละของครัวเรือนเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาอาชีพ มีรายได้เฉลี่ยสูงขึ้นจากเกณฑ์ จปฐ.	ร้อยละ	๘๐	๙๓.๒๘
๓. ครัวเรือนเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ	ครัวเรือน	๘๐	๑๐๐
๔. ครัวเรือนในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการส่งเสริมอาชีพ (ครัวเรือน)	ร้อยละ ครัวเรือน	๑๐๐ ๒๘๐,๐๐๐	๑๐๐ ๒๘๐,๐๐๐
๕. ร้อยละของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพมีรายได้เฉลี่ยสูงขึ้น	ร้อยละ	๘๕	๙๓.๒๘

## กรมที่ดิน

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑</b> ผลสำเร็จการออกโฉนดที่ดินให้กับประชาชน ๑.๑ จำนวนแปลงที่ดินสำรวจออกโฉนดที่ดินให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๑.๒ จำนวนแปลงที่ดินสำรวจรังวัดรูปแปลงและออกโฉนดที่ดินให้แก่ประชาชน ๑.๓ โฉนดที่ดินของประชาชนมีหมวดหลักฐานแผนที่ที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการแผนที่	แปลง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๗๙๑
	แปลง	๗๐,๐๐๐	๗๓,๐๓๑
	แปลง	๓๙๐,๐๐๐	๔๓๓,๑๓๔
<b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> ผลสำเร็จการจัดการที่ดินของรัฐ ๒.๑ จำนวนข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินของรัฐที่นำเข้าสู่ระบบดิจิทัล ๒.๒ จำนวนแปลงที่ดินของรัฐที่ได้รับการรังวัดเพื่อออกและตรวจสอบหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง ๒.๓ จำนวนแปลงที่ดินที่ประชาชนได้รับการ จัดที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย	แปลง	๒๕,๐๐๐	๒๗,๐๓๖
	แปลง	๘๐๐	๘๗๓
	แปลง	๔,๐๐๐	๔,๕๙๗
<b>ตัวชี้วัดที่ ๓</b> ผลสำเร็จของการปฏิรูปเพื่อผลักดัน Doing Business ๒๐๒๑ ด้านการจดทะเบียนทรัพย์สิน - การยกเลิกการขอสำเนาเอกสารหนังสือรับรองนิติบุคคล (โดยการเรียกข้อมูลหนังสือรับรองนิติบุคคลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์แทน)	ร้อยละ	๗๐	๙๐
<b>ตัวชี้วัดที่ ๔</b> ผลสำเร็จในการให้บริการข้อมูลที่ดินในระบบสารสนเทศ - จำนวนผู้ใช้งานระบบให้บริการค้นหาตำแหน่งรูปแปลงที่ดินด้วยระบบภูมิสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต (LandsMaps) ทั้งทางเว็บไซต์ และ Mobile Application	ราย	๑๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๗,๓๒๔,๕๒๖
<b>ตัวชี้วัดที่ ๕</b> ผลสำเร็จของการบริการประชาชนด้านการนדרังวัด - ร้อยละของสำนักงานที่ดินที่มีระยะเวลาการรังวัดไม่เกิน ๖๐ วัน	ร้อยละ	๙๐	๙๗.๔

## กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

รายการ	หน่วยวัด	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑</b> ร้อยละของอัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนต่อประชากรแสนคน	ร้อยละ	๑๐๐	N/A
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑.๒</b> ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในระดับพื้นที่	ร้อยละ	จำนวนผู้เสียชีวิตลดลง > ร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย ๕ ปีที่ผ่านมา	๔๑.๔๓
<b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> ร้อยละของการแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๑๐๐	๙๓.๕๙

หมายเหตุ : - ตัวชี้วัดมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละปีทำให้ไม่มีข้อมูลในบางปี และไม่ต่อเนื่อง

- ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของอัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนต่อประชากรแสนคน เป็นตัวชี้วัดที่บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงคมนาคม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลลัพธ์ต้องรอการรายงานผลจากสำนักงาน ก.พ.ร.

## กรมโยธาธิการและผังเมือง

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้
๑. จำนวนผังเมืองรวมจังหวัดที่ดำเนินการปรับปรุงโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเป็นผังแม่บทการพัฒนาพื้นที่ของจังหวัด (ขั้นตอน ๑ - ๔)	จังหวัด	ดำเนินการแล้วเสร็จถึงขั้นตอนที่ ๔ ทั้ง ๑๖ จังหวัด	ดำเนินการแล้วเสร็จถึงขั้นตอนที่ ๑ - ๒ ทั้ง ๑๖ จังหวัด
๒. โครงการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	โครงการ	๑๘	๑๘
๓. ความสำเร็จของโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำชายแดนระหว่างประเทศ	ร้อยละ	๑๐๐	๙๖.๙๖
๔. จำนวนโครงการระบบป้องกันน้ำท่วมพื้นที่ชุมชนที่สามารถป้องกันผลกระทบจากน้ำท่วมพื้นที่ชุมชนได้	โครงการ	๒๐	๒๐
๕. ความสำเร็จของการดำเนินการของหน่วยงานในการแก้ไขวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙	-	ดำเนินการตามมาตรการตามแผนได้ครบถ้วน	ดำเนินการตามมาตรการตามแผนได้ครบถ้วน

## กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

รายการ	ค่าเป้าหมาย			ผลการดำเนินการ
	ขั้นต่ำ (๕๐)	มาตรฐาน (๗๕)	ขั้นสูง (๑๐๐)	
๑. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment : LPA)	๙๒ (ร้อยละ)	๙๔ (ร้อยละ)	๙๖ (ร้อยละ)	<p>การประเมินประเมินประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗,๘๕๑ แห่ง (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา) โดยเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น ๕ ด้าน ประกอบด้วย</p> <p>๑. ด้านการบริหารจัดการ ๒. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ๓. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ๔. ด้านการบริการสาธารณะ และ ๕. ด้านธรรมาภิบาล</p> <p>ผลการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment : LPA) เฉลี่ย ๕ ด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๗,๕๒๗ แห่ง</p> <p>คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๗ อยู่ในค่าเป้าหมายมาตรฐาน</p>

รายการ	ค่าเป้าหมาย			ผลการดำเนินการ
	ขั้นต่ำ (๕๐)	มาตรฐาน (๗๕)	ขั้นสูง (๑๐๐)	
<p>๒. ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของกองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่นส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๒.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ค้างดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	๓๐ (ร้อยละ)	๔๐ (ร้อยละ)	๕๐ (ร้อยละ)	<p><b>ผลการดำเนินการ</b></p> <p>- เรื่องทั้งหมด ๗๒๖ เรื่อง</p> <p>- มีการแก้ไขเรื่องร้องเรียน ๓๒๐ เรื่อง</p> <p><b>คิดเป็น ร้อยละ ๔๔.๐๘</b></p> <p><b>อยู่ในค่าเป้าหมายมาตรฐาน</b></p>
<p>๒.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่รับเข้าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และสามารถแก้ไขปัญหาจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ร้อยละ)</p>	๓๐ (ร้อยละ)	๔๐ (ร้อยละ)	๕๐ (ร้อยละ)	<p><b>ผลการดำเนินการ</b></p> <p>- เรื่องทั้งหมด ๖๕ เรื่อง</p> <p>- มีการแก้ไขเรื่องร้องเรียน ๔๘ เรื่อง</p> <p><b>คิดเป็น ร้อยละ ๗๐.๕๘</b></p> <p><b>อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง</b></p>
<p>๓. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง (Joint KPIs)</p>	๗๐ (ร้อยละ)	๗๘.๑๐ (ร้อยละ)	๙๖ (ร้อยละ)	อยู่ระหว่างรอผลคะแนนจากกรมควบคุมมลพิษ
ผลการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA)				
<p>๔.๑ ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมดำเนินการประเมิน ITA ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS)</p>	๙๘ (ร้อยละ)	๙๙ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	<p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมดำเนินการประเมิน ITA ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) รวม ๗,๘๕๑ หน่วย</p> <p><b>คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</b></p> <p><b>อยู่ในค่าเป้าหมายขั้นสูง</b></p>
<p>๔.๒ ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (๘๕ คะแนน) ระดับ A ขึ้นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ระยะแรก พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕</p>	๙๔ (ร้อยละ)	๙๖ (ร้อยละ)	๙๘ (ร้อยละ)	<p>ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้คะแนน ๘๔.๑๗</p> <p><b>ผลการประเมิน อยู่ในระดับ B</b></p> <p><b>ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน</b></p>

## 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	๓๑๒	๐.๓๒	๕	๕	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๕	๕	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๙๑	๙๑	๐.๐๐	๙๗๘	๘๖๒	๑๑.๘๖	๙๗	๙๖	๑.๐๓	๔๓๐	๔๒๙	๐.๒๓
๓. วิชาการ	๒,๒๑๘	๑,๙๖๕	๑๑.๔๑	๙,๗๔๗	๙,๕๓๘	๒.๑๔	๕,๙๔๘	๕,๗๖๕	๓.๐๘	๓,๘๘๗	๓,๕๕๒	๘.๖๒
๔. ทั่วไป	๖๑๑	๕๘๐	๒๑.๔๔	๔,๒๗๓	๓,๘๘๘	๙.๐๑	๗๗๐	๗๑๖	๗.๐๑	๗,๒๕๐	๖,๘๙๓	๔.๙๒
รวม	๓,๒๓๓	๒,๘๔๘	๑๑.๙๑	๑๕,๐๐๓	๑๔,๒๙๓	๔.๗๓	๖,๘๑๙	๖,๕๘๑	๓.๔๙	๑๑,๕๗๒	๑๐,๘๗๙	๕.๙๙

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	๙๑	๙.๙๐	๑๐๗	๙๑	๑๔.๙๕	๙๔	๙๐	๔.๒๖
๓. วิชาการ	๑,๔๐๔	๑,๒๒๙	๑๒.๔๖	๑,๐๑๘	๙๖๓	๕.๔๐	๒,๖๕๓	๒,๒๕๗	๑๔.๙๓
๔. ทั่วไป	๖๘๘	๕๗๒	๑๖.๘๖	๗๘๖	๗๒๖	๗.๖๓	๘๒๒	๖๘๑	๑๗.๑๕
รวม	๒,๑๙๗	๑,๘๙๖	๑๓.๗๐	๑,๙๑๖	๑,๗๘๔	๖.๘๙	๓,๕๗๓	๓,๐๓๒	๑๕.๑๔

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	๓	๖	๔๒	๒๐	๓๔	๑๗	๓๖	๑๑๐
๒๕-๒๙	๙๐	๙๕	๔๕๐	๕๒๘	๒๐๘	๑๑๐	๓๒๐	๔๒๑
๓๐-๓๔	๑๙๕	๑๕๗	๗๗๐	๙๑๘	๕๖๓	๒๑๖	๖๗๙	๕๘๗
๓๕-๓๙	๒๗๔	๑๙๕	๘๖๕	๑,๓๘๖	๗๘๒	๓๖๓	๘๙๑	๗๒๗
๔๐-๔๔	๒๒๐	๑๘๖	๑,๐๖๔	๑,๑๓๑	๕๕๕	๒๙๙	๙๒๙	๖๔๙
๔๕-๔๙	๑๖๒	๒๑๙	๙๔๕	๑,๐๗๙	๖๕๙	๒๑๒	๘๐๓	๗๓๕
๕๐-๕๔	๑๖๕	๑๗๐	๑,๑๑๔	๑,๑๘๑	๙๓๘	๓๗๘	๗๘๙	๘๗๒
>=๕๕	๒๒๕	๔๘๖	๑,๒๓๐	๑,๕๗๐	๖๐๘	๖๓๙	๙๐๒	๑,๔๐๙
รวม	๑,๓๓๔	๑,๕๑๔	๖,๔๘๐	๗,๘๑๓	๔,๓๔๗	๒,๒๓๔	๕,๓๔๙	๕,๕๑๐

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)						ผลรวม (คน)	
	ปก.		ยผ.		สธ.			
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๒	๒	๒	๙	๙	๓	๑๒๙	๑๗๑
๒๕-๒๙	๒๐	๓๖	๓๑	๖๑	๗๕	๔๑	๑,๒๖๔	๑,๓๕๑
๓๐-๓๔	๙๒	๖๕	๙๒	๑๑๘	๑๘๙	๘๖	๒,๖๙๒	๒,๒๓๙
๓๕-๓๙	๑๙๘	๑๑๘	๑๒๓	๑๖๕	๒๘๖	๑๖๗	๓,๔๙๖	๓,๑๘๘
๔๐-๔๔	๑๙๓	๑๔๓	๑๒๔	๑๖๑	๓๓๙	๑๙๐	๓,๔๕๑	๒,๘๐๒
๔๕-๔๙	๑๔๗	๑๖๕	๑๐๗	๑๒๔	๓๔๒	๑๕๐	๓,๑๘๐	๒,๗๓๘
๕๐-๕๔	๑๓๕	๒๓๗	๑๐๑	๑๗๗	๓๔๗	๒๒๖	๓,๖๑๙	๓,๑๗๔
>=๕๕	๑๒๕	๒๑๘	๑๓๒	๒๕๗	๒๘๕	๒๘๘	๓,๖๐๗	๕,๑๓๕
รวม	๙๑๒	๙๘๔	๗๑๒	๑,๐๗๒	๑,๘๘๑	๑,๑๕๑	๒๑,๔๓๘	๒๐,๘๐๘

หมายเหตุ: สป. = สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปค. = กรมการปกครอง, พช. = กรมการพัฒนาชุมชน,  
 ทด. = กรมที่ดิน, ปภ. = กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง,  
 สธ. = 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	๕,๖๒๐.๒๔	๑๐๐.๐๐	๔๓,๓๗๖.๓๔	๑๐๐.๐๐	๖,๕๖๘.๓๒	๑๐๐.๐๐	๖,๘๑๕.๖๙	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	๑,๘๗๙.๓๑	๓๓.๔๔	๖,๖๕๖.๘๘	๑๕.๓๕	๒,๖๒๒.๓๖	๓๙.๙๒	๔,๑๓๒.๐๓	๖๐.๖๓
๒) ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม (เบิกจ่ายจริง)								
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒,๐๕๓.๓๖	๒๘.๔๐	๙,๔๐๙.๘๑	๒๑.๑๑	๓,๑๖๖.๓๒	๒๕.๔๑		
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๑๐๓.๖๔	๑.๕๓	๗๓๘.๙๘	๑.๖๖	๒,๔๕๒.๕๒	๑๙.๖๙		
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๔๘.๖๖	๐.๖๗	๖๙๔.๖๙	๑.๕๖	๒๑๑.๗๓	๑.๗๐		
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค	๒,๔๐๐.๑๐	๓๓.๒๐	๓๑,๐๐๓.๙๓	๖๙.๕๔	๖,๓๒๙.๒๒	๕๐.๘๐		
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๒,๔๓๗.๔๕	๓๓.๗๒	๑,๓๘๗.๙๖	๓.๑๑	๒๙๓.๔๔	๒.๓๖		
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๑๕.๖๑	๐.๒๒	๑,๓๑๗.๐๑	๒.๙๕	๑.๙๙	๐.๐๒		
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๑๗๐.๐๖	๒.๓๕	๒๘.๙๘	๐.๐๗	๓.๔๕	๐.๐๓		
รวมต้นทุนผลผลิต	๗,๒๒๘.๘๘	๑๐๐.๐๐	๔๔,๕๘๑.๓๖	๑๐๐.๐๐	๑๒,๔๕๘.๖๗	๑๐๐.๐๐		

อยู่ระหว่าง  
ดำเนินการ

รายการ	ปก.		ยผ.		สธ.	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๑) งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณ รายจ่ายประจำปี (ล้านบาท) งบประมาณรวมของส่วนราชการ	๗,๕๗๐.๒๙	๑๐๐.๐๐	๒๖,๕๒๔.๓๘	๑๐๐.๐๐	๒๕๕,๔๔๐.๒๗	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	๑,๔๗๕.๕๓	๑๙.๔๙	๑,๒๔๒.๖๒	๔.๖๘	๑,๔๔๕.๒๔	๐.๕๗
๒) ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร			๑,๓๐๕.๓๘	๑๑.๙๙		
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม			๑๔.๔๑	๐.๑๓		
ค่าใช้จ่ายเดินทาง			๘๒.๔๙	๐.๗๖		
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่า สาธารณูปโภค			๒,๙๗๐.๔๗	๒๗.๒๘		
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย			๑,๙๖๔.๕๓	๑๘.๐๔		
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน			๔,๑๑๘.๒๒	๓๗.๘๒		
ต้นทุนในการผลิตอื่น			๔๓๒.๕๗	๓.๙๗		
รวมต้นทุนผลผลิต			๑๐,๘๘๘.๐๗	๑๐๐.๐๐		

อยู่ระหว่าง  
ดำเนินการอยู่ระหว่าง  
ดำเนินการ

รายการ	สป.	ปค.	พช.	ทต.
๓) ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร				อยู่ระหว่างดำเนินการ
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๕๑,๑๐๙,๒๔๕.๒๙	๔๔๑,๕๗๘,๒๙๘.๖๒	๓๒,๓๘๐,๖๐๑.๒๗	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๓,๒๕๑.๐๐	๑๖,๗๔๙	๖,๔๒๔	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๑๕,๗๒๑.๐๘	๒๖,๓๖๔.๔๖	๕,๐๔๐.๕๗	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๔,๘๑๑,๕๒๓.๒๙	๑๑๔,๙๐๒,๒๙๗.๖๐	๒๓๒,๘๐๔,๘๙๕.๒๗	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๕,๖๘๐.๐๐	๘๓	๕๔๐,๘๕๓	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔,๓๖๘.๒๓	๑,๓๘๔,๓๖๕.๐๓	๔๓๐.๔๔	

รายการ	ปภ.	ยผ.	สธ.
๓) ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร	อยู่ระหว่างดำเนินการ		อยู่ระหว่างดำเนินการ
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)		๑๒,๓๗๑,๗๗๐.๗๓	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)		๓,๕๓๐.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร		๓,๕๐๔.๗๕	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๔๔,๒๓๗,๓๔๕.๕๕	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม		๙๕,๐๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๖๕.๖๖		

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

## ๒.๓ สรุปปัญหาหรือประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกระทรวงและแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นในระยะเวลา ๑-๓ ปีข้างหน้า

### ๒.๓.๑ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ

ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยมีปริมาณภาระงานเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล เป็นต้น ส่งผลให้ภารกิจของกระทรวงมหาดไทยในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การให้บริการประชาชน รวมถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนตอบสนองความต้องการและเป็นที่พึ่งของประชาชนในระดับพื้นที่ มีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานในปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้ผลกระทบจากให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการลดขนาดกำลังคนภาครัฐลง เนื่องจากภาครัฐมีขนาดใหญ่ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นทุกปี จึงทำให้มีการจำกัดกำลังคน โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตราจ้าง ในขณะที่เดียวกันก็มีมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้มีการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

ด้วยข้อจำกัดดังกล่าว จึงเป็นประเด็นท้าทายสำหรับกระทรวงมหาดไทยในการปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่กำลังคนน้อยลง ถึงแม้การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ภาครัฐมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลดลง แต่ก็ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการก็น้อยลงเช่นกัน อันจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งเกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload) นอกจากนี้ การมีมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐดังกล่าว ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน กล่าวคือ บางตำแหน่งไม่สามารถทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบกับต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ในงาน มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความละเอียดรอบคอบ และเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี หากมีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและอาจเกิดปัญหาที่ตามมา เช่น การลาออกเมื่อได้งานใหม่ ส่งผลให้งานขาดความต่อเนื่อง และต้องสอนงานแก่ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทน สำหรับงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง เช่น งานด้านการเงินและบัญชี หากใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ที่ผูกพันกับราชการอาจเกิดช่องโหว่ที่ก่อให้เกิดการทุจริตได้ง่าย เป็นต้น

ดังนั้น ควรมีการทบทวนมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ในการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น หากภาครัฐต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร อาจกำหนดให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังตามกรอบของตนเองที่มีอยู่ โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังใหม่ และไม่มีการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ ทั้งนี้ หากมีข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานสนับสนุนเกษียณอายุราชการ อาจให้ส่วนราชการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานเชิงยุทธศาสตร์หรือเชิงวิชาการของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในเชิงงานประจำ (Routine) เช่น งานธุรการ ให้มีการจ้างเหมาบริการมาทำแทน (Outsource) อันจะเป็นผลทำให้ส่วนราชการมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สามารถตอบสนองการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๓.๒ คนรุ่นใหม่ไม่สนใจเข้ารับราชการ

ปัจจุบันมีการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนที่มีแรงจูงใจค่าตอบแทนในการทำงานมากกว่าภาครัฐ ทำให้การสรรหาคนที่มีความรู้ และตรงตามคุณสมบัติที่ภาครัฐต้องการเป็นไปได้ยาก เนื่องจากการดำเนินการต้องเป็นไปตามระเบียบ ส่งผลทำให้กระบวนการหรือขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปด้วยความล่าช้า ในขณะที่ภาคเอกชนมีกระบวนการที่รวดเร็วมากกว่า และมีช่องทางในการสรรหาที่หลากหลาย นอกจากนี้ การสรรหาแบบเดิมอาจจะไม่ตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ กล่าวคือ เป็นการสรรหาที่ให้คนเข้ามาทำงานตั้งแต่ระดับล่างสุดขององค์กร แล้วเติบโตสู่ระดับที่สูงตามความเหมาะสมและอาวุโส (ไต่เต้า) ใช้เวลาในการทำงานกว่าจะเติบโตในอาชีพข้าราชการ รวมทั้งระบบราชการมีสภาพแวดล้อมการทำงานแบบมีเงื่อนไข ขณะที่การทำงานของคนรุ่นใหม่มีความอิสระมากกว่า จึงทำให้มีสัดส่วนการลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งต่างจากภาคเอกชนที่มีการสรรหาแบบเปิด (Lateral Entry) ที่สามารถให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูงเข้ามาทำงานในระดับผู้บริหารได้เลย โดยไม่ต้องเริ่มจากระดับล่างสุดขององค์กร ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นความท้าทายที่จะทำอย่างไรให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในระบบราชการ และทำอย่างไรให้ภาครัฐได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน

จากสมมติฐานข้างต้นทำให้ต้องมีการออกแบบประเภทข้าราชการให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ และระบบราชการสัญญาจ้างแบบ Contract base ในส่วนที่เป็นงานประจำ โดยไม่ต้องทำงานตลอดชีวิตอายุราชการ ขณะเดียวกันข้าราชการก็ต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้หลากหลายตามภารกิจใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการเพิ่มช่องทางการเข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งจะต้องมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะแย่งชิงคนเก่ง ๆ เข้ามาทำงานในระบบราชการ เช่น การสรรหาแบบเปิด (Lateral Entry) เพิ่มการสอบเฉพาะด้าน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ ค่าตอบแทนก็ควรปรับอัตราโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามประเภทงานและตามเนื้องาน รวมถึงในส่วนของผลตอบแทนของข้าราชการประจำ กับข้าราชการที่มีสัญญาจ้างแบบ ๕-๑๐ ปี ซึ่งมีเนื้องานที่ต่างกัน ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนก็ต้องแตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตาม トラบใดที่โครงสร้างระบบราชการไม่ปรับเปลี่ยน คนรุ่นใหม่ก็ยังไม่เข้ามาทำงานเป็นข้าราชการอยู่ดี จึงเป็นความท้าทายใหญ่ที่ภาครัฐต้องเผชิญ

### ๒.๓.๓ การเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ”

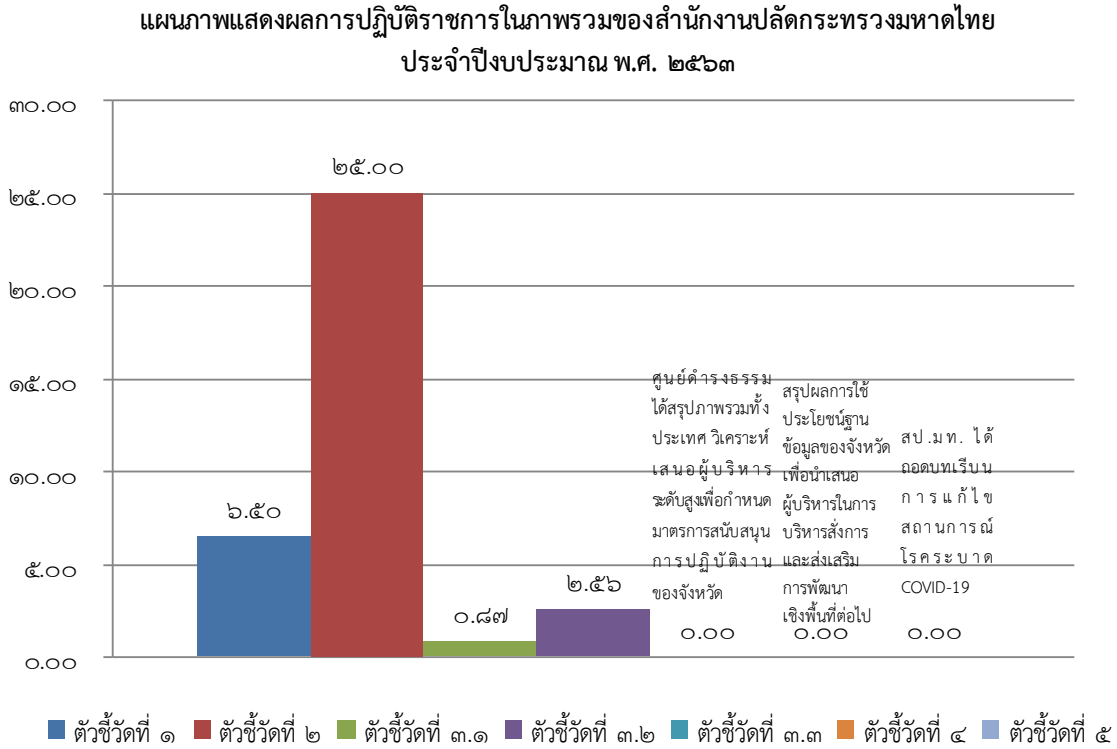
สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๔ และอีกประมาณ ๒๐ ปีข้างหน้าจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณ ๑ ใน ๓ ของประชากรทั้งประเทศ ประกอบกับอัตราการเกิดลดลง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนกำลังคนวัยแรงงาน อันเป็นผลทำให้เกิดความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงมหาดไทยที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุในปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๓๗ (๑๕,๕๓๕ คน) ซึ่งเกินกว่าร้อยละ ๒๐ มากกว่า ถือเป็นองค์กรผู้สูงอายุในภาวะวิกฤต ตามเกณฑ์ของ OECD ที่กำหนดให้องค์กรผู้สูงอายุ คือ องค์กรที่มีบุคลากรอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ ๒๐ ซึ่งความเป็นองค์กรผู้สูงอายุของกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว เป็นผลมาจากการที่มีตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น และระดับสูง จำนวนมาก เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น โดยในอนาคตกลุ่มคนเหล่านี้จะทยอยเกษียณอายุจำนวนมาก ในขณะเดียวกันจากสมมติฐานข้อ ๒.๓.๒ คนรุ่นใหม่หันมารับราชการน้อย ซึ่งในระยะยาวก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่เกษียณไปให้ได้คนที่ดีมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตรงตามที่ส่วนราชการต้องการและในจำนวนที่เหมาะสม เนื่องจากคนรุ่นใหม่ยุคสังคมดิจิทัลมีทัศนคติ ค่านิยม

สไตล์การใช้ชีวิต และมุมมองต่อการทำงาน แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อองค์กรจะม่น้อย และมีช่องทางที่จะแสวงหาทางเลือกในอาชีพอื่น ที่สร้างความพึงพอใจได้ดีกว่าอย่างหลากหลาย จึงง่ายต่อการสูญเสียบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ไปสู่องค์กรอื่น หากส่วนราชการไม่มีการบริหารจัดการช่องว่างระหว่างวัยที่ดีพอ ซึ่งแนวทางป้องกันและแก้ไขก็คือ การบริหารจัดการโดยการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ โดยเลือกใช้เทคโนโลยี รวมทั้ง สื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสมและหลากหลาย การเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผสมคละเคล้าไปกับคนรุ่นก่อนหน้า เพื่อให้มีบุคลากรที่พร้อมต่อการสืบทอดตำแหน่งที่มีความสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาส่งเสริมและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพให้กับ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวงกว้างขององค์กร เป็นต้น

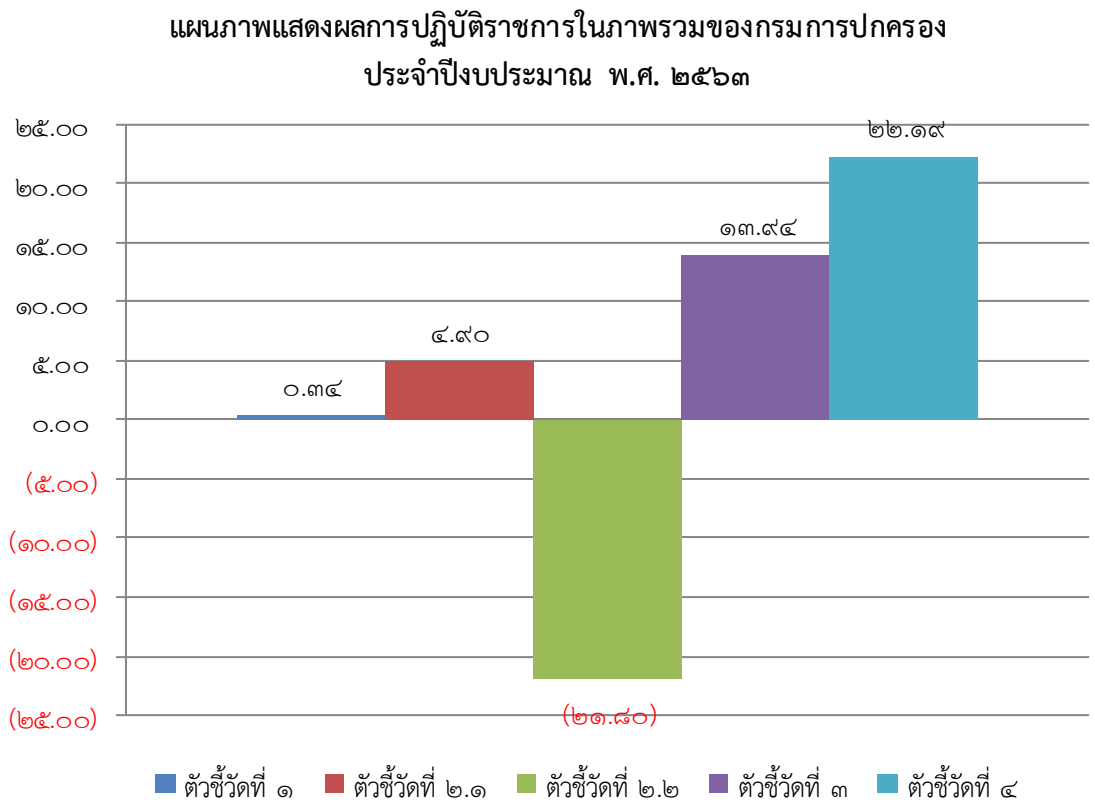
### ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกระทรวง (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแสดงการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในสังกัด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๑ ข้อ ๑)
- ๓.๓ แผนภาพพีรามิดข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุของส่วนราชการในสังกัด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๑ ข้อ ๓)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการในสังกัด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๒)
  - < ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

๓.๑ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกระทรวง  
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



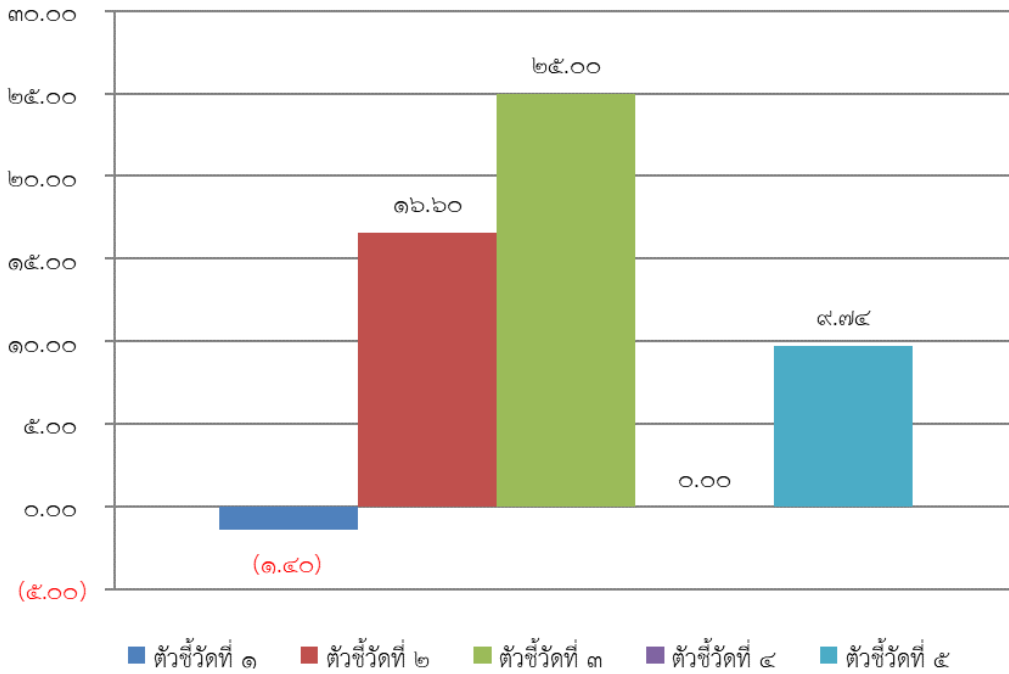
กรมการปกครอง





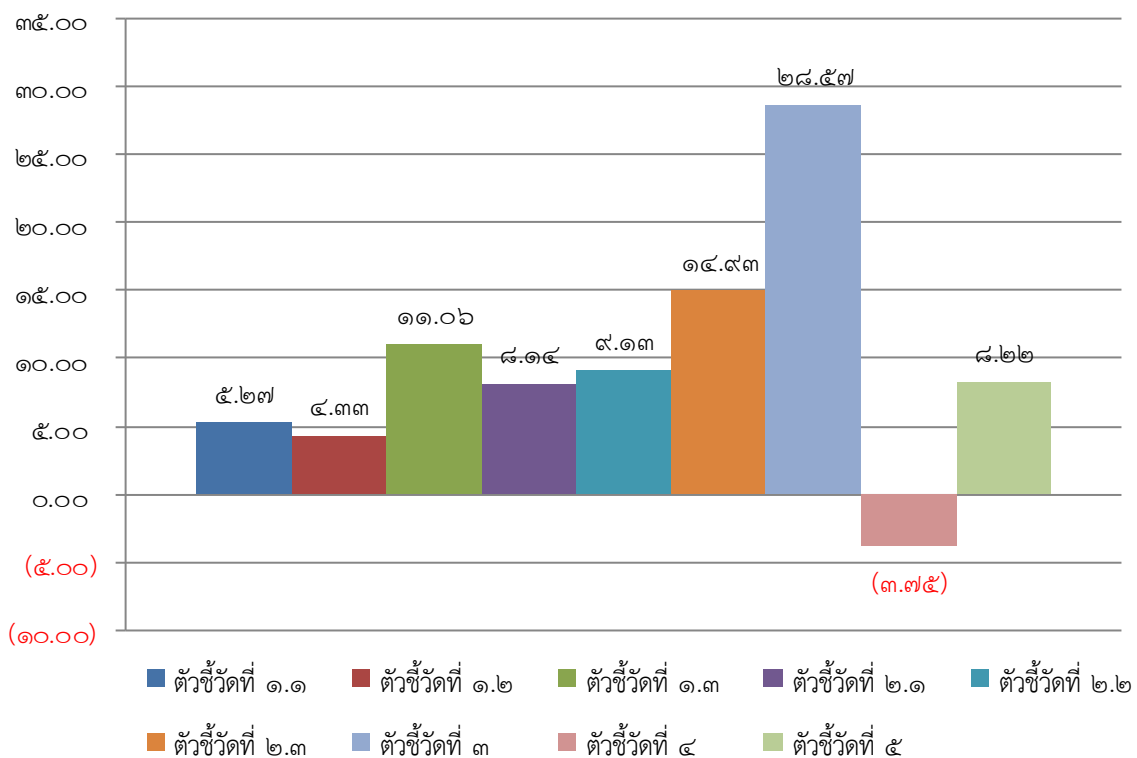
กรมการพัฒนาชุมชน

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



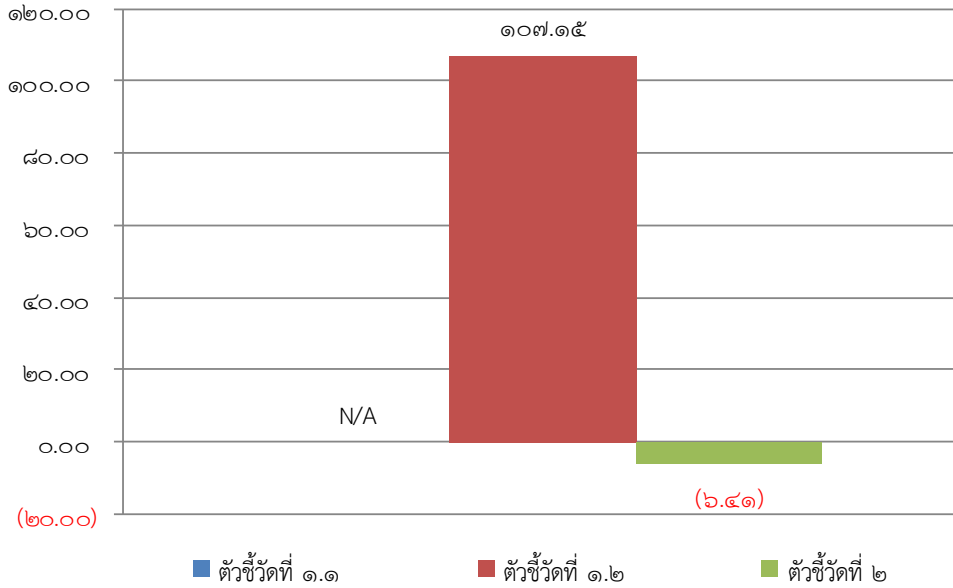
กรมที่ดิน

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกรมที่ดิน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



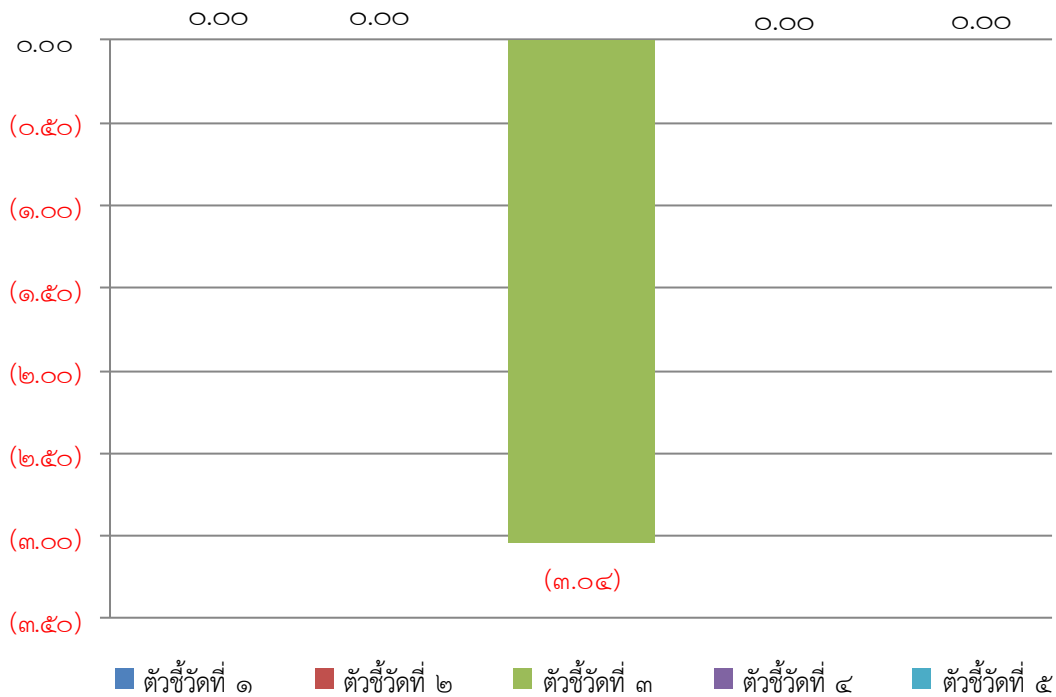
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



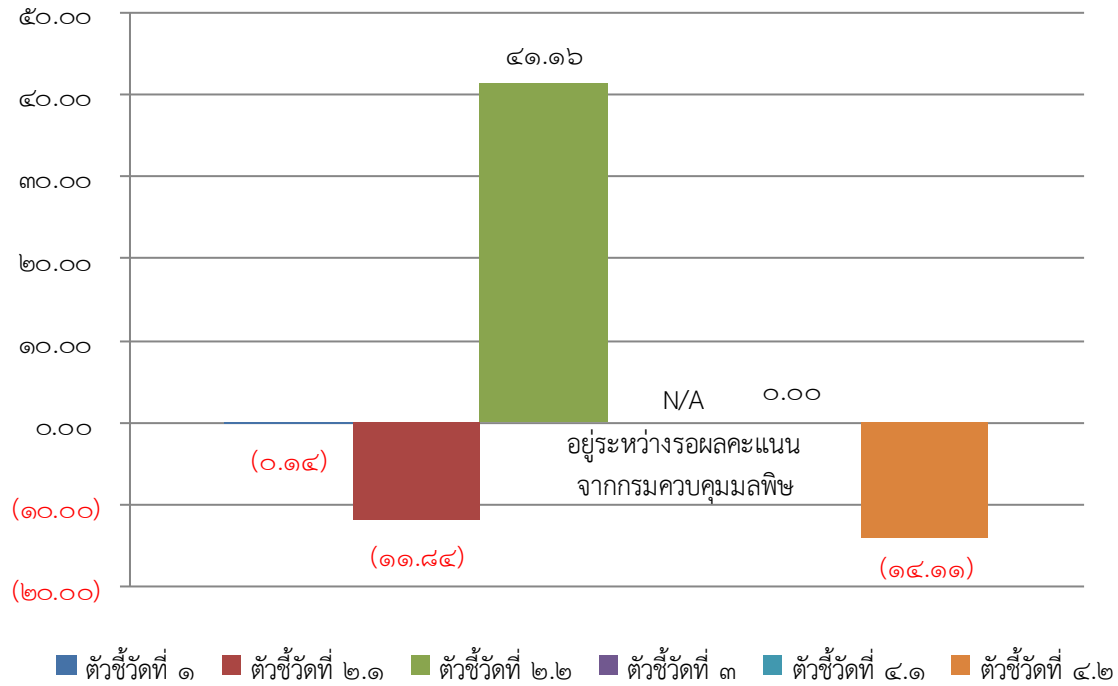
กรมโยธาธิการและผังเมือง

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกรมโยธาธิการและผังเมือง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



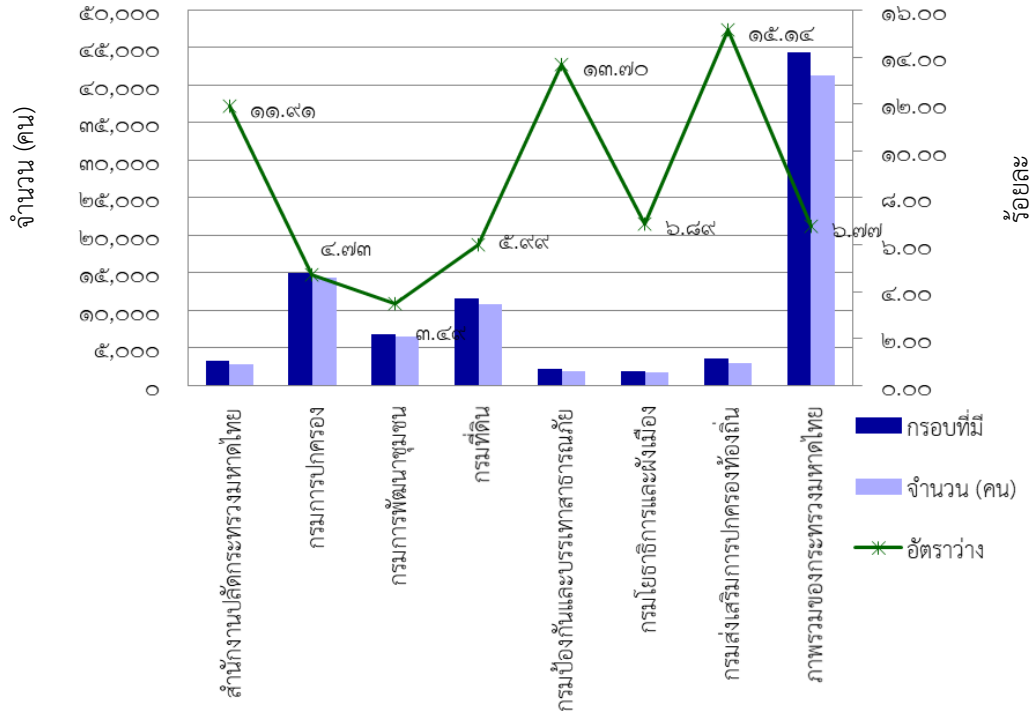
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

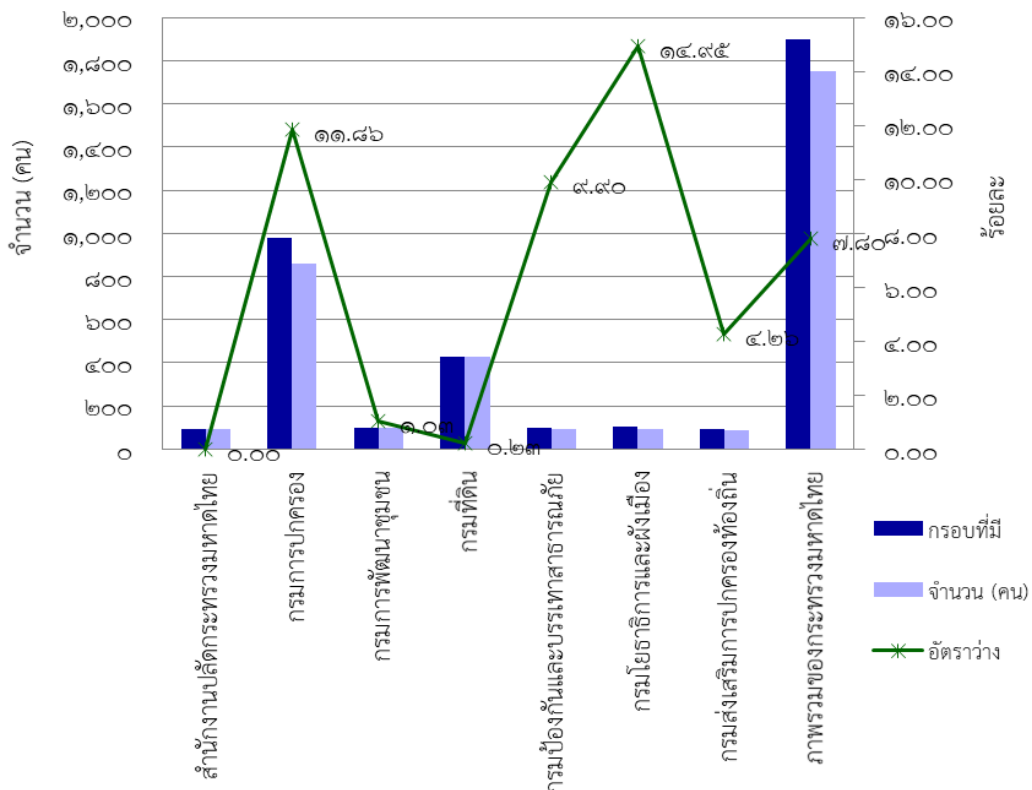


๓.๒ แผนภาพแสดงการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในสังกัด

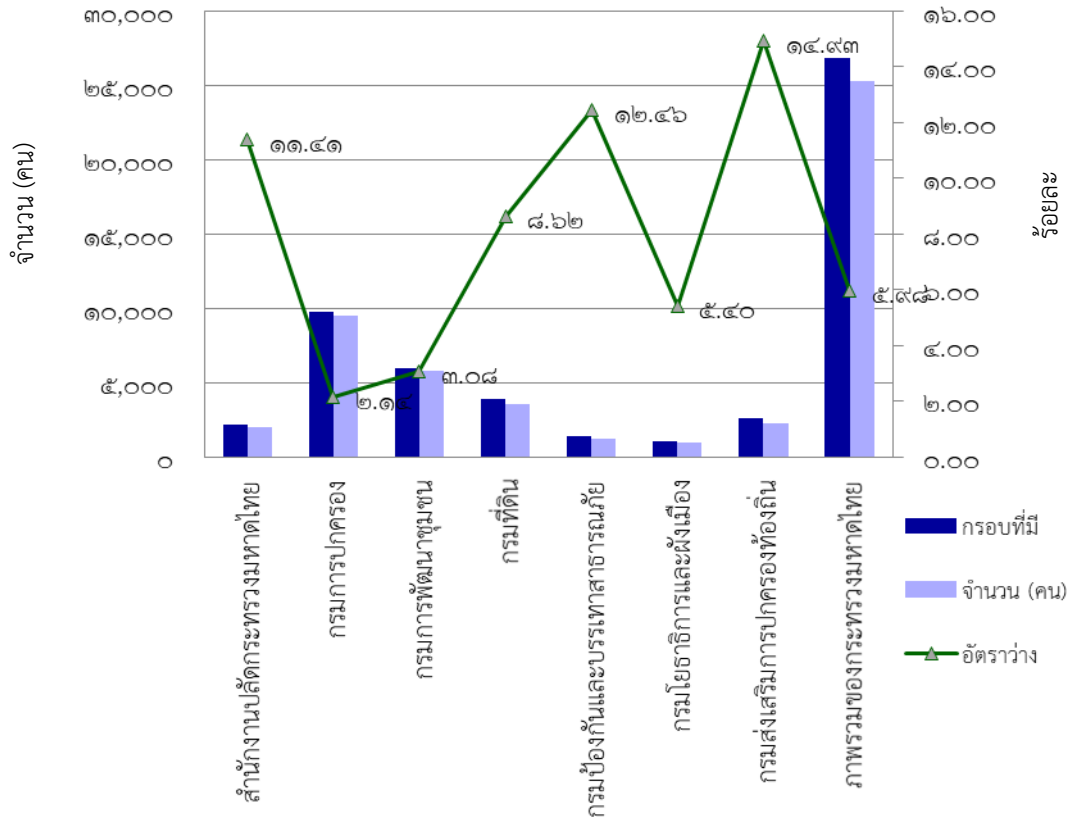
แผนภาพการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



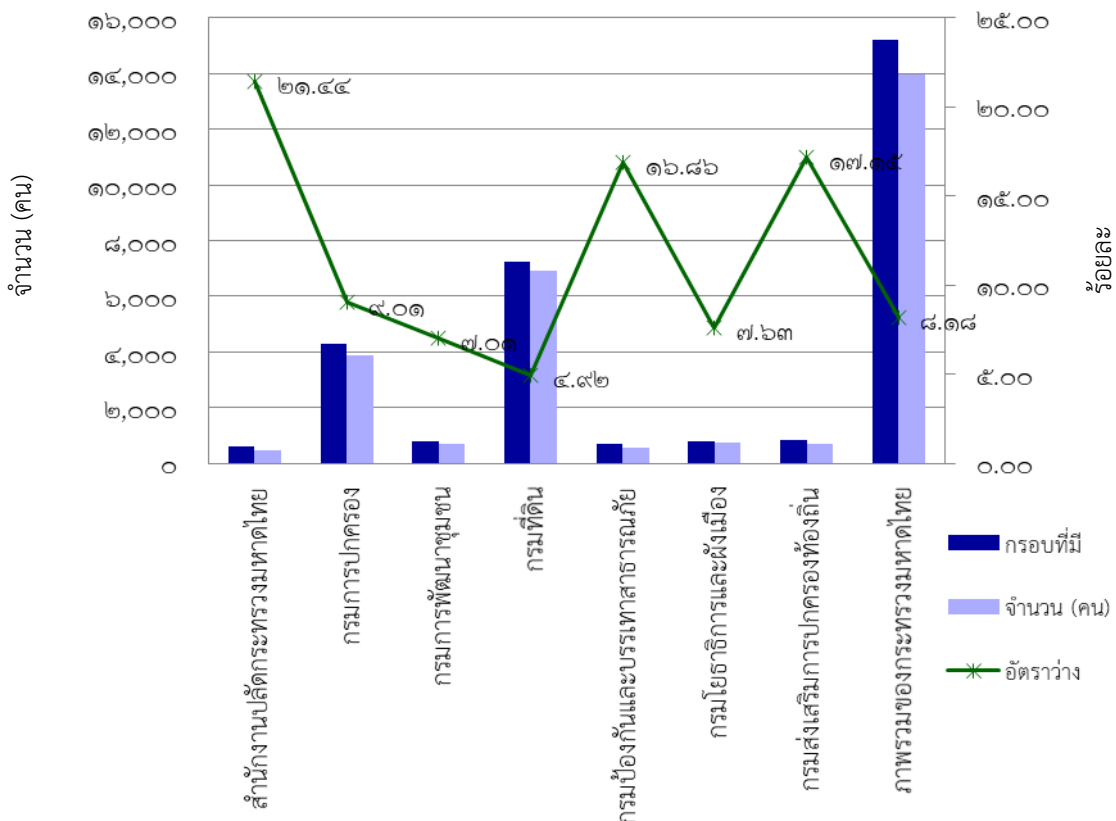
แผนภาพการบริหารตำแหน่งอำนวยการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



แผนภาพการบริหารตำแหน่งวิชาการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



แผนภาพการบริหารตำแหน่งทั่วไปของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓





๓.๔ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการในสังกัด  
 < ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมการของหน่วยการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

