



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิง ยุทธศาสตร์	๑. ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่ มีประสิทธิภาพมีความ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของ สป.	๑. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลังของ สป.	ระดับ ๕	๑. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้มีความ เหมาะสม เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของ สป.	๑. การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังของ สป. ๑.๑ การจัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ๑.๒ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑.๓ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๑.๔ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ๑.๕ การปรับปรุงโครงสร้างทางม่งหมายใน ๑.๖ การบริหารอัตรากำลังจากผลการ เกษียณอายุราชการ ๑.๗ การจัดสรรอัตรากำลังพนักงาน ราชการเพื่อทดแทนตำแหน่ง ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	ระดับ ๕	ระดับ ๕
	๒. บุคลากรมีขีด ความสามารถที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของ สป.	๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการใน สป.	ระดับ ๕	๑. จัดทำมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการใน สป. ให้มีความเป็นปัจจุบัน และครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการใน สป. - ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล สายงาน จัดการงานทั่วไป - ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๒ สายงานที่เหลือ	ระดับ ๕	อยู่ระหว่างการยก ร่างมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการใน สป. เพื่อเสนอคณะกรรมการ และ อ.ก.พ.สป. ให้ความเห็นชอบต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
		๓. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.	ระดับ ๕	๑. จัดทำมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒. วิเคราะห์ Skill Gap ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.	๑. การจัดทำมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. - การจัดทำบัญชีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. - การสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป. (Skill Gap) - การสรุปผลการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.	ระดับ ๕	แจ้งผลการสำรวจให้สถาบันดำรงราชานุภาพ สป. เพื่อดำเนินการต่อไป
	๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	๔. ระดับความสำเร็จของการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน	ระดับ ๕	๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่ชัดเจน	๑. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย	๑. จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	ระดับ ๕	๑. ปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคล ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลฯ ให้เป็นปัจจุบันและมีความครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ๒. การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในสังกัด สป. และบุคลากรที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ในทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) และในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ระดับ ๕	อยู่ระหว่างการปรับปรุงฐานข้อมูลของข้าราชการให้เป็นปัจจุบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๒. ระบบบริการที่มี ประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความพึงพอใจ ในการให้บริการแก่ บุคลากร	ร้อยละ ๘๕	๑. จัดระบบบริการงาน เหรียญและบัตร ประจำตัวผู้ได้รับ พระราชทานเหรียญ พิทักษ์เสรีชนและเหรียญ ราชการชายแดนให้มี ความสะดวกและรวดเร็ว	๑. การให้บริการงานเหรียญและบัตร ประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญ พิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการ ชายแดน	ร้อยละ ๘๕	อยู่ระหว่างการ รวบรวมผลและจะ สรุปผลได้หลังจาก สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๓. กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความ เชื่อมโยงระหว่าง ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค	๑. ระดับความสำเร็จใน การพัฒนากลไกความ เชื่อมโยงด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลมี ความรู้และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน ๒. เสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓. สนับสนุนให้บุคลากร มีการแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทบทวน กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๒. การสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ สำนักงานจังหวัด	เนื่องจากสถานการณ์ โรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถ ดำเนินโครงการได้	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ ดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๓ - ๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๔. ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิภาพตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	๑. ร้อยละความสำเร็จ ในการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ร้อยละ ๑๐๐	๑. สร้างและพัฒนา ระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้งให้เป็นไปตาม หลักคุณธรรม และ สอดคล้องกับภารกิจตาม ยุทธศาสตร์ของ สป.	๑. การสรรหา คัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้ง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างและ สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของ สป.	ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการสรรหา บุคลากรในตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัด และข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อทดแทน ตำแหน่งที่ว่างแล้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
		๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ระดับ ๕	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของ มท. ๒. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ระดับ ๕	มีการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
		๓. ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๑. ติดตามและประเมินผลการปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ของ สป.	ระดับ ๕	อยู่ระหว่างการดำเนินการดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ ๓ - ๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๕. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สป. เป็นไปตามแนวทางที่ สป. กำหนด	ระดับ ๕	๑. สร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สป.	ระดับ ๕	กำหนดหลักเกณฑ์และแจ้งเวียนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนรอบ ๑/๒๕๖๕ (ต.ค. ๖๔ - มี.ค. ๖๕) แล้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนข้าราชการ สป. ลดลง	N/A	๑. สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แก่บุคลากรในสังกัด สป. ๒. พัฒนาระบบการดำเนินการทางวินัยให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สป.	N/A	อยู่ระหว่างเสนอขออนุมัติเพื่อดำเนินโครงการ
		๒. ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกำหนดเวลา	N/A	๑. จัดระบบการดำเนินการทางวินัยให้ เป็นไป ตาม กรอบ ระยะเวลาที่กำหนด	๑. การแก้ไขปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ สป. ๒. การดำเนินกระบวนการสืบสวนหรือสอบสวนทางวินัยข้าราชการ	N/A	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการที่ดี	๑. จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นมาใหม่	จำนวน ๖ กิจกรรม	๑. พัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๒. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรในสังกัด ๒. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจติดตามทุก ๓ เดือน ๓. การฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่เป็นประจำทุกปี ๔. การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการในสังกัด ๕. การทำประกันชีวิตกลุ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	จำนวน ๖ กิจกรรม	ดำเนินการแล้ว ๒ กิจกรรม อีก ๔ กิจกรรม จะดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๒. บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๓. อัตราการลาออกและขอโอนออกของข้าราชการลดลง	ร้อยละ ๑๐๐	๑. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร ๒. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	๖. การปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (work from home)  ๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สป. ๒. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร สป. ๓. การมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการและผู้ปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี ๔. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวง (ส่วนกลาง) และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย	ร้อยละ ๑๐๐	อยู่ระหว่างการดำเนินการ (ประเมินผลในเดือน ต.ค. ๖๕)

รายละเอียดประกอบตัวชี้วัด

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
๑	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของ สป.	ระดับ ๕	๑	ศึกษาข้อมูล/เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งฯ
			๒	วิเคราะห์ข้อมูล/เหตุผลความจำเป็น/แบบประเมินค่างานในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเสนอคณะทำงานกลั่นกรองการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของ มท.
			๓	จัดทำระเบียบวาระการประชุมการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งฯ เสนอคณะทำงานกลั่นกรองการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เพื่อโปรดพิจารณา
			๔	เสนอระเบียบวาระการประชุมการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเสนอ อ.ก.พ.มท.
			๕	จัดทำรายงานการประชุมและนำมติการประชุมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
๒	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการใน สป.	ระดับ ๕	๑	แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
			๒	ทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด สป.มท. จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานจัดการงานทั่วไป
			๓	จัดทำร่างมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด สป.มท. จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานจัดการงานทั่วไป
			๔	แจ้งจังหวัด/หน่วยงานในสังกัด สป. พิจารณาร่างมาตรฐานความรู้ความสามารถฯ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานจัดการงานทั่วไป
			๕	ประมวลและสรุปผลการพิจารณาร่างมาตรฐานความรู้ความสามารถฯ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานจัดการงานทั่วไป เพื่อเสนอคณะกรรมการฯ และ อ.ก.พ. สป. ให้ความเห็นชอบ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป



ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
๓	จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	๕	๑	รวบรวมประเด็นปัญหาด้านบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวางแผนการพัฒนาระบบการบริหารงาน
			๒	ศึกษา ภาวะเปรียบเทียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
			๓	วางแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคล
			๔	ดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาที่วางไว้และทดสอบการใช้งาน
			๕	เปิดใช้งานเมนูการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยบุคลากรในสังกัดสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ด้วยตนเอง
๔	ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการแก่บุคลากร	ร้อยละ ๘๕	๖๕	ร้อยละ ๖๕
			๗๐	ร้อยละ ๗๐
			๗๕	ร้อยละ ๗๕
			๘๐	ร้อยละ ๘๐
			๘๕	ร้อยละ ๘๕
๕	ระดับความสำเร็จในการพัฒนากลไกความเชื่อมโยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๑	ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และเสนอผู้บริหารอนุมัติโครงการฯ
			๒	จัดเตรียมเอกสารและประสานงานวิทยากร/ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินโครงการฯ
			๓	ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
			๔	ดำเนินโครงการฯ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
			๕	สรุปผลการดำเนินโครงการฯ และเสนอผู้บริหารรับทราบ
๖	ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑๐๐	๒๐	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเข้ารับราชการในสังกัด เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด
			๔๐	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเข้ารับราชการในสังกัด เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง ร้อยละ ๕๐ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
			๖๐	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเข้ารับราชการในสังกัด เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง ร้อยละ ๖๐ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด
			๘๐	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเข้ารับราชการในสังกัด เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง ร้อยละ ๗๐ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด
			๑๐๐	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเข้ารับราชการในสังกัด เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด
๗	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย		๑	ดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของคำร้องขอย้ายทั้งหมด
			๒	ดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ร้อยละ ๕๐ ของคำร้องขอย้ายทั้งหมด
			๓	ดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ร้อยละ ๖๐ ของคำร้องขอย้ายทั้งหมด
			๔	ดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ร้อยละ ๗๐ ของคำร้องขอย้ายทั้งหมด
			๕	ดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของคำร้องขอย้ายทั้งหมด
๘	ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๑	ศึกษา วิเคราะห์จัดทำข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ
			๒	จัดทำรายละเอียด กำหนดการ ประมาณการค่าใช้จ่าย นำเสนอผู้บริหารขออนุมัติดำเนินโครงการ
			๓	ดำเนินการประสานงานหน่วยงานที่จะเข้าไปติดตามและประเมินผล รวมถึงจัดเตรียมการเดินทางและที่พักตลอดกิจกรรม
			๔	ดำเนินกิจกรรมการติดตามและประเมินผลกลไกการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
			๕	ส่งใช้เงินยืมทรองราชการ สรุปผลการดำเนินโครงการฯ และเสนอผู้บริหารรับทราบ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
๙	ระดับความสำเร็จในการบริหารผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สป. เป็นไปตามแนวทางที่ สป. กำหนด	ระดับ ๕	๑	๑. รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.) ของข้าราชการ สป. (รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓) เพื่อจัดทำข้อมูลนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. ๒. จัดทำ (ร่าง) กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานระดับหน่วยงานในสังกัด สป. (หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด สป. ส่วนกลาง และหัวหน้าสำนักงานจังหวัด) สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ เพื่อเข้าที่ประชุมการกำหนดกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานระดับหน่วยงานในสังกัด สป. เพื่อจัดทำข้อมูลนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. ๓. ประกาศแนวทางการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
			๒	๔. จัดประชุมหารือการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด สป./สำนักงานจังหวัด สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ ๕. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. เพื่อพิจารณาตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ และเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. (รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓) และ (ร่าง) กรอบการประเมินฯ (รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔) ตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ เพื่อเสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาให้ความเห็นชอบ
			๓	๖. นำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพื่อออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๗. วิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ๒/๒๕๖๓ ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการต่อไป และรายงานผู้บังคับบัญชา ๘. แจ้งประกาศแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. และให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๔
			๔	๙. รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.) ของข้าราชการ สป. (รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔) เพื่อจัดทำข้อมูลนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป.

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
				<p>๑๐. จัดทำ (ร่าง) กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานระดับหน่วยงานในสังกัด สป. (หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด สป. ส่วนกลาง และหัวหน้าสำนักงานจังหวัด) สำหรับรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ เพื่อเข้าที่ประชุมการกำหนดกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานระดับหน่วยงานในสังกัด สป. เพื่อจัดทำข้อมูลนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป.</p> <p>๑๑. ประกาศแนวทางการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔</p> <p>๑๒. จัดประชุมหารือการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด สป./สำนักงานจังหวัด สำหรับรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔</p>
			๕	<p>๑๓. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. เพื่อพิจารณาตามข้อ ๙ และ ๑๐ และเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. (รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔) และ (ร่าง) กรอบการประเมินฯ (รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔) ตามข้อ ๙ และ ๑๐ เพื่อเสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>๑๔. นำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพื่อออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔</p> <p>๑๕. วิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๔ ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการต่อไป และรายงานผู้บังคับบัญชา</p> <p>๑๖. แจ้งประกาศแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สป. และให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ๒/๒๕๖๔</p>
๑๐	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่	จำนวน ๖ กิจกรรม	จำนวน ๒ กิจกรรม	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่ ๒ กิจกรรม
			จำนวน ๓ กิจกรรม	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่ ๓ กิจกรรม

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
			จำนวน ๔ กิจกรรม	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่ ๔ กิจกรรม
			จำนวน ๕ กิจกรรม	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่ ๕ กิจกรรม
			จำนวน ๖ กิจกรรม	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่ ๖ กิจกรรม
๑๑	ระดับความสำเร็จของการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี และการตรวจติดตามทุก ๓ เดือน		ระดับ ๑	นัดหมายโรงพยาบาลบ้านแพ้วเพื่อให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี
			ระดับ ๒	ดำเนินการขออนุมัติการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จากปลัดกระทรวงมหาดไทย
			ระดับ ๓	แจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด สป.มท. และสร.มท. ทราบ และส่งรายชื่อผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพ
			ระดับ ๔	จัดให้มีการตรวจติดตามผลการรักษา พบแพทย์ และรับยา ในการตรวจสุขภาพประจำปี
			ระดับ ๕	จัดให้มีการตรวจติดตามผลการรักษา พบแพทย์ และรับยา ทุก ๆ ๓ เดือน ภายหลังการตรวจสุขภาพประจำปี
๑๒	ระดับความสำเร็จของการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่		ระดับ ๑	สำรวจจำนวนผู้ที่ประสงค์ฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่
			ระดับ ๒	ดำเนินการขอความอนุเคราะห์ขอวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ และเจ้าหน้าที่ฉีดวัคซีน
			ระดับ ๓	จัดฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ให้แก่ผู้ที่แจ้งความประสงค์ได้ ร้อยละ ๖๐ ของผู้ที่แจ้งความประสงค์ทั้งหมด
			ระดับ ๔	จัดฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ให้แก่ผู้ที่แจ้งความประสงค์ได้ ร้อยละ ๗๐ ของผู้ที่แจ้งความประสงค์ทั้งหมด
			ระดับ ๕	จัดฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ให้แก่ผู้ที่แจ้งความประสงค์ครบทุกราย
๑๓	ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร สป.มท.		ระดับ ๑	จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร สป.มท.
			ระดับ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาแผนเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
			ระดับ ๓	คณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ให้ความเห็นชอบแผนฯ

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
			ระดับ ๔	แจ้งให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร สป.มท.
			ระดับ ๕	หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร สป.มท.
๑๔	ระดับความสำเร็จของการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการและปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี		ระดับ ๑	ดำเนินการสำรวจข้อมูลบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี
			ระดับ ๒	แจ้งเวียนให้หน่วยงาน จังหวัด ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี ในสังกัด
			ระดับ ๓	หน่วยงาน จังหวัด ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี ในสังกัดเรียบร้อยแล้ว และแจ้งผลการพิจารณาตรวจสอบให้ทราบ
			ระดับ ๔	จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณามอบประกาศเกียรติคุณ เพื่ออนุมัติจัดทำโล่และปกประกาศเกียรติคุณ
			ระดับ ๕	จัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการและปฏิบัติราชการครบ ๒๐ ปี
๑๕	ระดับความสำเร็จของการมอบทุนช่วยเหลือการศึกษาของบุตรบุคลากรในสังกัด สป.มท. และสร.มท.		ระดับ ๑	ดำเนินการสำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรในสังกัด สป.มท. และ สร.มท. ที่มีสิทธิ์ขอรับทุนช่วยเหลือการศึกษาของบุตร
			ระดับ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาให้ทุนการศึกษา เพื่ออนุมัติหลักการพิจารณาทุน
			ระดับ ๓	แจ้งเวียนหน่วยงาน จังหวัด ให้พิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับทุนดังกล่าว
			ระดับ ๔	จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่ออนุมัติเบิกเงินสำหรับมอบทุนการศึกษา
			ระดับ ๕	จัดพิธีมอบทุนการศึกษา ในส่วนกลางโดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และจัดส่งแคชเชียร์เช็คให้จังหวัด

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
๑๖	ระดับความสำเร็จการจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับบุคลากรในสังกัด สป.มท. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		ระดับ ๑	ดำเนินการเสนอขออนุมัติจากปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับบุคลากรในสังกัด สป.มท. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
			ระดับ ๒	ปลัดกระทรวงมหาดไทยอนุมัติการจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับบุคลากรในสังกัด สป.มท. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
			ระดับ ๓	แจ้งเวียนหน่วยงาน และจังหวัด เพื่อรวบรวมข้อมูลผู้ทำประกันฯ
			ระดับ ๔	แจ้งบริษัทประกันภัยดำเนินการออกกรมธรรม์ประกันภัยฯ ให้แก่บุคลากรฯ
			ระดับ ๕	บริษัทประกันภัยออกกรมธรรม์ประกันภัยฯ ให้แก่บุคลากรฯ ครบถ้วน
๑๗	ร้อยละความสำเร็จในส่งเสริมการปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from Home)	๑๐๐	๒๐	ศึกษาเกี่ยวกับมาตรการและแนวทางปฏิบัติในการเฝ้าระวังและและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from Home)
			๔๐	เสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อแจ้งเวียนมาตรการและแนวทางปฏิบัติ
			๖๐	รวบรวมและรายงานข้อมูลการปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาและการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from Home) ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยทราบ
			๘๐	ติดตามสถานการณ์และมาตรการการเฝ้าระวังและและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
			๑๐๐	เสนอปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อปรับเปลี่ยนมาตรการและแนวทางปฏิบัติตามความเหมาะสม
๑๘	ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย	๕	๑	ศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และเข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งจัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ
			๒	แจ้งเวียนการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย
			๓	ตรวจสอบข้อมูล/ข้อเท็จจริง และรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกฯ
			๔	จัดการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกฯ
			๕	ดำเนินการประมวลผลการคัดเลือกฯ และเสนอผลการคัดเลือกต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่	ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับ/ร้อยละ	รายละเอียด
๑๙	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐
			ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๐
			ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐
			ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
			ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐