รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ของ

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แบบ - กรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการ

---

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. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน 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) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

แบบ - กรม

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๑๐๐.๐๐

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ๒. มีการจัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบรรลุภารกิจขององค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบวิธีการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	มีการสร้างแนวทางเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบวิธีการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแรงจูงใจและรักษากำลังคน	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แบบ - กรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข	๑.สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒.เสริมสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง ๓.บุคลากรทุกระดับมีพฤติกรรมสอดคล้องกับ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และมีจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสม

แบบ - กรม

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีที่ส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ๒.๒ ระบบการลาแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๓ ระบบการลงเวลาการปฏิบัติราชการ ๒.๔ ระบบการจัดการความรู้ (KM) ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☑เพื่อการเลื่อนขั้นเดือน ☑เพื่อการพัฒนาบุคลากร ❑เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ❑เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☑เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ❑อื่นๆ (โปรดระบุ).....
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ)(๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และแสดงความคิดเห็นผ่านตู้รับเรื่องร้องเรียน Web board ๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) - ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ **๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม** - ปลัดกระทรวง ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งได้กำหนดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม **๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง** - ปลัดกระทรวง ได้สนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับ มีการสอนงาน (Coaching) เจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ รวมถึงการมอบหมายให้ข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่สำคัญของหน่วยงานอื่นๆ อีกด้วย - ปลัดกระทรวง ให้นโยบายกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

แบบ - กรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่ม เป็นประธานกรรมการ และอนุกรรมการ ในการคัดเลือกบุคคล การประเมินบุคคล การบรรจุและแต่งตั้งและการประเมินผล การปฏิบัติราชการ อย่างเป็นระบบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน - การจัดโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้ • การเป็นข้าราชการที่ดี • เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม • ส่งบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก หลักสูตรที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

		- กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางประเมินความเสี่ยงการทุจริต FRAs : FRAUD RISK – ASSESSMENTS ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และวิธีการกรอกข้อมูลในระบบ ITAS ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - กิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "หลักจริยธรรมนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน" - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๒๓๔*	๘๔.๑๗	๒๑๙	๘๓.๒๗	๒๒๐	๘๓.๓๓
๒) ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๔๔	๑๕.๘๓	๔๔	๑๖.๗๓	๔๔	๑๖.๖๗
ผลรวมกำลังคน	๒๗๘	๑๐๐	๒๖๓	๑๐๐	๒๖๔	๑๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๕	๑๐๐	๓๓	๑๐๐	๕	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๘	๕๓.๓๓	๕	๑๕.๑๕	๒	๔๐
- รับโอน	๖	๔๐.๐๐	๒๕	๗๕.๗๕	๓	๖๐
- บรรจุกลับ	๑	๖.๖๗	๓	๙.๑๐	-	-
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๕	๑๐๐	๔๖	๑๐๐	๒๗	๑๐๐
- ลาออก	๖	๔๖.๑๕	๘	๑๗.๓๙	๖	๒๒.๒๒
- ให้โอน	๗	๕๓.๘๕	๓๔	๗๓.๙๑	๑๔	๕๑.๘๕
- เกษียณอายุ	๒	๑๓.๓๓	๔	๘.๗๐	๖	๒๒.๒๒
- อื่นๆ	-	-	-	-	-	-
(ออกด้วยวินัย)						
(เสียชีวิต)					๑	๒.๒๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒			ปี๒๕๖๑			ปีที่ ๒๕๖๐		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๗	๖	๑	๗	๔	๒	๗	๔	๓
๒. อำนวยการ	๘	๘	-	๘	๖	๒	๖	๔	๒
๓. วิชาการ	๑๙๐*	๑๕๒	๓๘	๑๗๕	๑๕๕	๒๐	๑๗๕	๑๔๙	๒๖
๔. ทั่วไป	๒๙	๒๖	๓	๒๙	๒๕	๔	๓๒	๒๓	๙
รวม	๒๓๔	๑๙๒	๔๒	๒๑๘	๑๙๐	๒๘	๒๒๐	๑๘๐	๔๐

หมายเหตุ *ได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑๕ อัตรา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ และรวมอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี

แบบ - กรม

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๒		ปี๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑	๒	-	๑	-	-
๒๕-๒๙	๗	๔	๔	๓	๔	๓
๓๐-๓๔	๑๖	๑๑	๒๑	๑๒	๒๑	๑๑
๓๕-๓๙	๓๔	๑๘	๓๒	๑๘	๓๒	๑๕
๔๐-๔๔	๒๙	๑๕	๒๓	๑๘	๑๙	๑๖
๔๕-๔๙	๑๓	๙	๑๘	๗	๑๕	๕
๕๐-๕๔	๑๑	๔	๙	๕	๗	๔
>=๕๕	๑๒	๖	๑๓	๖	๒๑	๗
รวม	๑๒๓	๖๙	๑๒๐	๗๐	๑๑๙	๖๑

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๒	ปีที่ ๒๕๖๑	ปีที่ ๒๕๖๐
๑. ข้าราชการ	๘	๑๐	๙
๒. พนักงานราชการ	๗	๖	๗
รวม	๑๕	๑๖	๑๖

แบบ - กรม

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๕๗๖.๗๕	๑๐๐	๗๐๙.๐๑	๑๐๐	๓,๐๐๒.๖๘	๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๑๖๕.๕๘	๒๘.๗๐	๑๗๒.๘๒	๒๔.๓๗	๒๓๘.๙๐	๗.๙๖
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑๗๕.๗๘	๑.๕๙	๑๘๑.๓๓	๑๒.๒๙	๒๔๐.๑๒	๗.๔๔
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๑๕.๔๓	๐.๑๔	๑๗.๘๑	๑.๒๑	๑๖.๙๕	๐.๕๓
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๒๖.๓๒	๐.๖๔	๒๒.๕๖	๑.๕๓	๒๓.๗๓	๐.๗๓
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๒,๒๐๙.๗๙	๑๙.๙๖	๑๑.๔๒	๐.๗๗	๑,๖๔๕.๒๕	๕๐.๙๒
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๗,๘๔๖.๖๕	๗๐.๘๗	๙๒๖.๔๘	๖๒.๗๘	๑,๑๔๕.๑๘	๓๕.๔๔
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๗๗๗.๑๔	๗.๐๒	๒๖๘.๓๗	๑๘.๑๙	๑๕๔.๖๐	๔.๗๘
ค่าจำหน่ายในการขายสินทรัพย์	๑๘.๕๓	๐.๑๗				
ค่าใช้จ่ายจากการโอนสินทรัพย์	๑.๓๒	๐.๐๑				
ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	๐	๔๗.๗๐	๓.๒๓	๕.๒๑	๐.๑๖
รวมต้นทุนผลผลิต	๑๑,๐๗๐.๙๖	๑๐๐	๑,๔๗๕.๖๗	๑๐๐	๓,๒๓๑.๐๔	๑๐๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๑๗๕,๗๘๑,๙๖๕.๗๑		๑๘๑,๓๓๔,๕๐๐.๐๓		๒๔๐,๑๒๐,๒๒๔.๗๙	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๑๘๗		๒๑๘		๑๙๔	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๙๔๐,๐๑๐.๕๑		๘๓๑,๘๐๙.๖๓		๑,๒๓๗,๗๓๓.๑๒	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕,๔๓๐,๓๑๙.๗๐		๑๗,๘๑๔,๔๘๙.๗๘		๑๖,๙๕๙,๒๘๙.๒๒	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๙,๖๔๕		๑๔,๙๒๙.๐๐		๘,๙๒๑	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑,๕๙๙.๘๓		๑,๑๙๓.๒๘		๑,๙๐๑.๐๕	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

แบบ - กรม

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ปี ๒๕๖๒

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
Function Base			
๑. อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของโลก Word Digital Competitiveness ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD	อันดับ	ขั้นต่ำ : อันดับที่ ๓๙ ขั้นมาตรฐาน : อันดับที่ ๓๖ ขั้นสูง : อันดับที่ ๓๓	อันดับที่ ๔๐
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการป้องกัน และป้องปรามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ	ขั้นต่ำ : ร้อยละ ๙๐ ขั้นมาตรฐาน : ร้อยละ ๙๕ ขั้นสูง : ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๖.๑๖

หมายเหตุ ๑. สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ตัวชี้วัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของโลก Word Digital Competitivess ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD เป็นตัวชี้วัดของ สป.ดศ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นปีแรก จึงไม่มีข้อมูลของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

๒. สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการป้องกัน และป้องปรามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวชี้วัดของ สป.ดศ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นปีแรก จึงไม่มีข้อมูลของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

แบบ - กรม

ปี ๒๕๖๑

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑		ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	
Function Base **ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการโดยรวมของกระทรวง (Nerve center)**				
๑.๑ อันดับความสำเร็จทางการแข่งขันในระดับสากล ๑.๑.๑ อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Technology Infrastructure ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD (WCY๒๑๐๑๘)	อันดับ	อันดับที่ ๓๔	อันดับที่ ๓๖	ต่ำกว่าเป้าหมาย
๑.๑.๒ อันดับความพร้อมใช้ของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (Network Readiness Index : NRI๒๐๑๘)	อันดับ	อันดับที่ ๕๘	N/A	ยังไม่ประกาศผล
๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำนโยบายและระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และนโยบายและแผนเฉพาะด้าน	ระดับ	คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เห็นชอบแผนการดำเนินงานในการจัดทำร่างนโยบายและแผนเฉพาะด้าน (ประเด็นขับเคลื่อน)	สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลักดันให้เกิดนโยบายและแผนเฉพาะด้าน (ประเด็นขับเคลื่อน) จำนวน ๒ เรื่อง โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สูงกว่าเป้าหมาย

แบบ - กรม

ปี ๒๕๖๑ (ต่อ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑		ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	
ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ				
๒.๑ จำนวนหมู่บ้านที่มีบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงไม่ต่ำกว่า ๑๐ Mbps	จำนวน	- กสทช.ดำเนินการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในพื้นที่ชายของ (Zone C+) จำนวน ๓,๙๒๐ หมู่บ้าน	กสทช. อยู่ระหว่างการดำเนินการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในพื้นที่ชายของ (Zone C+) จำนวน ๓,๙๒๐ หมู่บ้าน ซึ่งวางแผนจะเสร็จเดือนธันวาคม ๒๕๖๑	ต่ำกว่าเป้าหมาย
๒.๒ ระดับความสำเร็จตามแผนการดำเนินโครงการ เพื่อประสิทธิภาพโครงข่ายอินเทอร์เน็ตระหว่างประเทศสู่การเป็น ASEAN Digital Hub	ระดับ	ดำเนินการตามแผนได้ ร้อยละ ๑๐๐	อยู่ระหว่างการดำเนินการขยายความจุและสร้างโครงข่ายเคเบิลใต้น้ำระหว่างประเทศ เส้นใหม่ ร้อยละ ๗๕	ต่ำกว่าเป้าหมาย
ตัวชี้วัดที่ ๓ ความสำเร็จในการพัฒนากฎหมายระดับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศที่มีการบังคับใช้	ฉบับ	ร่าง พ.ร.บ. ทั้ง ๔ ฉบับ ผ่านการพิจารณาจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	๑. ร่าง พ.ร.บ. ว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่...) พ.ศ. .... อยู่ในขั้นตอนคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบร่าง ๒. ร่าง พ.ร.บ. สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. .... อยู่ในขั้นตอนคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบร่าง ๓. ร่าง พ.ร.บ. ว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. .... อยู่ในขั้นตอนคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ๔. ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. .... อยู่ในขั้นตอนคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบร่าง	

ปี ๒๕๖๐ แบบ - กรม

องค์ประกอบการประเมิน	รายการ (ตัวชี้วัด)	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๐		ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์
			เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	
Functional Based	๑. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการโดยรวมของกระทรวง (Nerve Center) ประกอบด้วยตัวชี้วัด				
	๑.๑ อันดับความสามารถทางการแข่งขันในระดับสากล				
	๑.๑.๑ อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Technology Infrastructure ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD (WCY ๒๐๑๗)	อันดับ	อันดับที่ ๔๑	อันดับที่ ๓๖	สูงกว่าเป้าหมาย
	๑.๑.๒ อันดับความพร้อมใช้ของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (Network Readiness Index : NRI)	อันดับ	อันดับที่ ๖๐	N/A	ยังไม่ประกาศผล
	๑.๒ ระดับความสำเร็จของการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ				
	๑.๒.๑ จำนวนหมู่บ้านที่มีบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงไม่ต่ำกว่า ๑๐ Mbps	จำนวน	๑๔,๐๙๙ หมู่บ้าน	๑๕,๘๒๑ หมู่บ้าน	สูงกว่าเป้าหมาย
	๑.๒.๒ ความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพโครงข่ายอินเทอร์เน็ตระหว่างประเทศสู่การเป็น ASEAN Digital Hub	ร้อยละ	ร้อย ๑๐๐ ตามแผน	อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผน	ต่ำกว่าเป้าหมาย
	๑.๓ การพัฒนาเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ				
	๑.๓.๑ จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลรายใหม่ที่เพิ่มขึ้น	จำนวน	๑๐๐ คน	๔๐ คน	ต่ำกว่าเป้าหมาย
	๑.๓.๒ จำนวนธุรกิจ SMEsและวิสาหกิจชุมชนที่ขายสินค้าออนไลน์ **	ร้อยละ	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๒.๖	ต่ำกว่าเป้าหมาย
	๒. ร้อยละความสำเร็จของการป้องกันหรือป้องปรามและอำนวยความยุติธรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ร้อยละ	ร้อยละ ๙๓.๕๐	ร้อยละ ๙๗.๖๗	สูงกว่าเป้าหมาย
	๓. ความสำเร็จของการพิจารณาออกใบอนุญาตตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๒๑	ร้อยละ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	สูงกว่าเป้าหมาย
	๔.จำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของบริษัทเอกชน ***	จำนวน	๒,๐๐๐ คน	๗,๑๗๘ คน ****	สูงกว่าเป้าหมาย

หมายเหตุ * เป็นผลการประเมินตนเองตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ม. ๔๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

** สำนักงาน ก.พ.ร. ปรับเกณฑ์การประเมินโดยให้ใช้ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี ๒๕๕๙ เทียบกับปี ๒๕๕๘ (ปีฐาน) แทนการใช้ผลสำรวจปี ๒๕๖๐ เทียบกับปี ๒๕๕๙ (ปีฐาน)

*** สำนักงาน ก.พ.ร. ปรับเกณฑ์การประเมินโดยให้สามารถนับรวมถึงจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผลิตเพื่อสนองความต้องการของบริษัทเอกชนจากการฝึกอบรม/หลักสูตรขององค์การมหาชนในสังกัด

**** เป็นผลการดำเนินการขององค์การมหาชนในกำกับกระทรวงฯ ทั้ง ๓ แห่ง คือ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)

แบบ - กรม

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/ปีที่ ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๕	๙๘
	ดีมาก	๘๐ – ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙	๒	๖๖
	ดี	๗๐ – ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	-	๓
	พอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-
๒/ปีที่ ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๖	๑๐๔
	ดีมาก	๘๐ – ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙	๑	๕๘
	ดี	๗๐ – ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	-	๓
	พอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	๑*
๑/ปีที่ ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๔	๑๐๓
	ดีมาก	๘๐ – ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙	๑	๕๕
	ดี	๗๐ – ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	-	๒
	พอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-
๒/ปีที่ ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๕	๑๐๓
	ดีมาก	๘๐ – ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙	-	๕๔
	ดี	๗๐ – ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	-	๓
	พอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-
๑/ปีที่ ๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐	๓.๐๑ - ๔.๐๐	๑	๙๒
	ดีมาก	๘๐ – ๘๙.๙๙	๒.๐๑ - ๓.๐๐	๓	๗๕
	ดี	๗๐ – ๗๙.๙๙	๑.๕๑ - ๒.๐๐	-	๒
	พอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙	๑.๐๑ - ๑.๕๐	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-

แบบ - กรม

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/ปีที่ ๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐	๓.๐๑- ๔.๐๐	๓	๙๔
	ดีมาก	๘๐ – ๘๙.๙๙	๒.๐๑- ๓.๐๐	๑	๖๔
	ดี	๗๐ – ๗๙.๙๙	๑.๕๑- ๒.๐๐	-	๑
	พอใช้	๖๐ – ๖๙.๙๙	๑.๐๑- ๑.๕๐	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	๑*

ปลัดกระทรวง และรองปลัดกระทรวงฯ ได้ร่วมกันพิจารณาจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน และกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของแต่ละระดับผลการประเมิน โดยพิจารณาจากสัดส่วน และจำนวนผู้ได้รับผลการประเมินในแต่ละระดับ ซึ่งสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สำนัก/กอง/ศูนย์จะมีอิสระในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดภายใต้วงเงินที่ได้รับการจัดสรร

หมายเหตุ ไม่นับรวมผู้บริหาร ข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการบรรจุกลับ และข้าราชการสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี เนื่องจากมีช่วงร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนไม่สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงฯ

* ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากมีจำนวนวันลากิจและลาป่วยรวมกันเกินยี่สิบสามวัน ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

แบบ - กรม

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นกระทรวงขนาดเล็กการกำหนดให้นำตำแหน่งว่างมายุบรวมเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายต้นทุนบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอันเนื่องจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ทำให้ปรับปรุงตำแหน่งได้ยาก เพราะไม่มีตำแหน่งว่างที่จะนำมายุบรวม

๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้ในปัจจุบัน ทำให้ส่วนราชการที่มีข้าราชการซึ่งมีฐานเงินเดือนต่ำ เสียเปรียบ ไม่สามารถกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้สูงได้ เพราะฐานเงินมีน้อย แต่ในขณะที่ส่วนราชการที่มีข้าราชการอาวุโสจำนวนมากๆ กลับได้ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนที่สูงกว่า

๓) ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ไม่ได้สะท้อนค่าของการทำงานที่แท้จริง เพราะติดกรอบของฐานเงินเดือนที่จะใช้คำนวณ จึงไม่มีประโยชน์ที่กำหนดร้อยละที่เลื่อนเงินเดือนได้ถึงร้อยละ ๖

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562

	1) ข้าราชการ	2) ลูกจ้างประจำ	3) ลูกจ้างชั่วคราว	4) พนักงานราชการ	ผลรวมกำลังคน
2562 จำนวน	234	0	0	44	278
2561 จำนวน	219	0	0	44	263
2560 จำนวน	220	0	0	44	264

๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

แนวโน้มกำลังข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562

แบบ - กรม

- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

แบบ - กรม

๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

แบบ - กรม

๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

แบบ - กรม

๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ

แบบ - กรม

๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม

แบบ - กรม

๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด

แบบ - กรม

๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม

แบบ - กรม

● ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

แบบ - กรม

๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)

แบบ - กรม

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน