



กรมโรงงานอุตสาหกรรม
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL WORKS

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2565
กรมโรงงานอุตสาหกรรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการ

รายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความสำเร็จเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๒๕
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	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 ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					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					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					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			๙๖.๒๕	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การเตรียมกำลังคนเพื่อ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	ปีที่ ๑ <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรอ. - มีโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ - โครงการพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและภาวะผู้นำ
	ปีที่ ๒ <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระดับอำนาจการ - การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ
	ปีที่ ๓ <ul style="list-style-type: none"> - มีข้อมูลกำลังคนในการวางแผนและบริหารกำลังคน - มีกำลังคนที่มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม - มีการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ปีที่ ๑ <ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงและทบทวนสมรรถนะ (Competency) บุคลากรตามโครงสร้างใหม่ของ กรอ. - ระบบพัฒนาบุคลากร (เน้นการเปลี่ยนแปลง)
	ปีที่ ๒ <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหากำลังคนคุณภาพ เพื่อเข้ารับทุนรัฐบาลไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ (ทุนสนับสนุนความต้องการของส่วนราชการ Function-based) - การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ - การประกันคุณภาพการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
	ปีที่ ๓ <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหากำลังคนคุณภาพเพื่อเข้ารับทุนรัฐบาล (ก.พ.) ตามความต้องการของส่วนราชการ - พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง - โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาระบบ การจัดการความรู้ภายใน องค์กร	ปีที่ ๑ <ul style="list-style-type: none"> - โครงการส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการความรู้ของ กรอ. - มีระบบจัดการความรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้
	ปีที่ ๒ <ul style="list-style-type: none"> - สร้างทัศนคติที่ดีกับการทำงานยุค Industry ๔.๐ - การเพิ่มศักยภาพการให้บริการด้านสารสนเทศเพื่อรองรับยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
	ปีที่ ๓ <ul style="list-style-type: none"> - มีกิจกรรม KM's Day ให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์การทำงานถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปีที่ ๑ - ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ - มีระบบควบคุมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อลดความเสี่ยง - การให้บริการข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบออนไลน์
	ปีที่ ๒ - แผนสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและทันเวลา - การปรับปรุงข้อมูลบุคลากร กรอ. ในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) - การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงกระบวนการและบริการ
	ปีที่ ๓ - มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงกระบวนการและบริการ - รักษาและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร - มีกำลังคนที่มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการ กรมโรงงานอุตสาหกรรม
ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายองค์กร	ปีที่ ๑ - การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
	ปีที่ ๒ - การปฏิบัติงานที่มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
	ปีที่ ๓ - มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน - สนับสนุนให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและมีคุณภาพ
ประเด็นที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ปีที่ ๑ - มีแผนส่งเสริมคุณธรรม - มีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ - พัฒนาระบบการรับฟังความคิดเห็นการจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม สะดวก เข้าถึงง่าย
	ปีที่ ๒ - การส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
	ปีที่ ๓ - มีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ - มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม - มีการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” - การเผยแพร่ความรู้เรื่องระบบคิดแบบฐานสอง - มีการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ - มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ 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 ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๑	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบใบรับรองเงินเดือนออนไลน์</p> <p>๒.๒ ระบบลาออนไลน์ (เฉพาะ ก.ร.)</p> <p>๒.๓ สำเนา ก.พ. 7 ออนไลน์</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
<p>๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วน ราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอด ความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็น ข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ใน ระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ มีการจัดโครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายใน กรมโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓.๒ มีการสรุปผลและประเมินผลการดำเนินโครงการฯ</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๒ ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประมวลผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมโรงงานอุตสาหกรรม</p>
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวน ๑ เรื่อง - จำนวน ๑ ราย - เรื่อง ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่คำร้องทุกข์ กรณี นาย... ร้องทุกข์ขอให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑) ประกาศเจตนารมณ์ “เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒) ประกาศเจตนารมณ์ “นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓) ประกาศเจตนารมณ์การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔) ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง นโยบายต่อต้านการรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตประพฤติมิชอบ</p> <p>๕) ผู้นำองค์กรเห็นชอบให้ดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>๖) ผู้นำองค์กรเห็นชอบให้ดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม</p>

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกอย่างชัดเจน ใ้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน เช่น ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง องค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ประกาศกรมโรงงาน-อุตสาหกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น - การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์มาตรการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียนกรณีเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม - ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)</p>	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p> <p>- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๘ โครงการ</p>
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพและความปลอดภัย เช่น ห้องทำงานและสถานที่ทำงานปลอดภัย ห้องน้ำสะอาด - การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ - การซ่อมบำรุง ดูแลรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ พริ้นเตอร์ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา - การจัดให้มีระบบการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น กล้องวงจรปิด สัญญาณเตือนเหตุไฟไหม้ เครื่องสแกนลายนิ้วมือเจ้าหน้าที่ รปภ. - การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ตรวจคัดกรองสุขภาพในเบื้องต้น - กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น โยคะ แอโรบิค ปิงปอง แบดมินตัน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๕๖๕	๙๐.๖๙	๕๒๕	๘๙.๗๔	๕๑๐	๘๘.๕๔
๒) ลูกจ้างประจำ	๒๗	๔.๓๓	๓๖	๖.๑๕	๔๑	๗.๑๒
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๓๑	๔.๙๘	๒๔	๔.๑๐	๒๕	๔.๓๔
ผลรวมกำลังคน	๖๒๓	๑๐๐.๐๐	๕๘๕	๑๐๐.๐๐	๕๗๖	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๓๙	๑๐๐.๐๐	๖๖	๑๐๐.๐๐	๓๒	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๒๓	๕๘.๙๗	๔๙	๗๔.๒๔	๑๔	๔๓.๗๕
- รับโอน	๑๖	๔๑.๐๓	๑๗	๒๕.๗๖	๑๗	๕๓.๑๓
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๓.๑๓
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๖๒	๑๐๐.๐๐	๕๒	๑๐๐.๐๐	๔๑	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๙	๑๔.๕๒	๑๐	๑๙.๒๓	๗	๑๗.๐๗
- ให้อิโณน	๓๒	๕๑.๖๑	๒๓	๔๔.๒๓	๑๘	๔๓.๙๐
- เกษียณอายุ	๒๑	๓๓.๘๗	๑๙	๓๖.๕๔	๑๖	๓๙.๐๒
- อื่นๆ	๐	๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๕			ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๕	๑๕	๐.๐๐	๑๕	๑๕	๐.๐๐	๑๕	๑๕	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๔๘๒	๔๒๘	๑๑.๒๐	๔๘๒	๔๒๘	๑๑.๒๐	๔๘๔	๔๔๔	๘.๒๖
๔. ทั่วไป	๖๔	๕๖	๑๒.๕๐	๙๖	๖๙	๑๐.๑๔	๘๐	๖๒	๒๒.๕๐
รวม	๕๖๕	๕๐๓	๑๐.๙๗	๕๗๐	๕๐๙	๑๐.๗๐	๕๘๓	๕๒๕	๙.๙๕

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

• ยุบเลิกตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

จำนวน ๑ อัตรา

• การเคลื่อนไหวของข้าราชการโดยรวมเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๓	๑	๐	๐
๒๕-๒๙	๒๘	๑๖	๓๑	๑๗	๒๕	๑๗
๓๐-๓๔	๔๔	๓๙	๔๔	๔๖	๕๑	๕๒
๓๕-๓๙	๖๒	๔๖	๖๖	๓๕	๕๔	๒๕
๔๐-๔๔	๓๙	๒๓	๓๓	๒๕	๓๖	๒๔
๔๕-๔๙	๔๗	๓๒	๕๘	๒๘	๕๓	๓๐
๕๐-๕๔	๒๗	๒๐	๒๑	๒๓	๒๐	๒๔
>=๕๕	๔๑	๒๓	๕๖	๓๘	๖๐	๓๙
รวม	๒๘๘	๑๙๙	๓๑๒	๒๑๓	๒๙๙	๒๑๑

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓
๑. ข้าราชการ	๑๙	๑๙	๑๗
๒. พนักงานราชการ	๒	๒	๒
รวม	๒๑	๒๑	๑๙

๒.๕ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/ปี ๒๕๖๕	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๙๕ - ๔.๓๐	๑๔	๔๐๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๐ - ๓.๑๐	๐	๘๑
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๕๐ - ๒.๙๐	๐	๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๒.๘๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	๐	๐
๒/ปี ๒๕๖๕	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๒ - ๕.๐๐	๑๕	๔๒๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๓๐ - ๓.๒๕	๐	๕๐
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๘๐ - ๒.๙๗	๐	๕
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๒.๙๖	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	๐	๐
๑/ปี ๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๗๐ - ๕.๐๐	๑๕	๔๕๖
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๐๐ - ๓.๐๕	๐	๓๒
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๕๐ - ๒.๙๐	๐	๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๒.๘๐	๐	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	๐	๐
๒/ปี ๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๗๐ - ๕.๙๕	๑๕	๔๖๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๐ - ๔.๒๐	๐	๔๒
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๕๐	๐	๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	-	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	๐	๐
๑/ปี ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๗๐ - ๔.๔๕	๑๓	๔๓๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๐ - ๔.๔๐	๐	๔๔
	ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๓๕	๐	๒
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	-	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	๐	๐

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/ปี ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๗๐ - ๕.๙๕	๑๕	๔๒๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๐ - ๔.๒๐	๐	๔๑
	ดี	๗๐ - ๗๙	๑.๕๐	๐	๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	-	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	๐	๐

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ให้ประเมินอย่างน้อย
๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยให้
ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงาน โดยมีตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า
๔ ตัวชี้วัด แต่ไม่เกิน ๗ ตัวชี้วัด ซึ่งมีน้ำหนักรวมของทุกตัวชี้วัดเท่ากับ ๑๐๐%

๒. กำหนดค่าเป้าหมายและค่าคะแนนเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ได้จริงตลอด
รอบการประเมิน โดยกำหนดเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ/คำอธิบาย	คะแนน
ระดับ ๑ ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้	๑
ระดับ ๒ ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	๒
ระดับ ๓ ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน	๓
ระดับ ๔ ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง	๔
ระดับ ๕ ค่าเป้าหมายระดับยากมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่าร้อยละ ๕๐	

๓. การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นจำนวนตามสัดส่วนของ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

กรณี	สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบการประเมิน
๑. ข้าราชการพันทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ - พฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐
๒. ข้าราชการผู้อยู่ในระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการอยู่ในระหว่าง รอบการประเมิน	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ - พฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๔. ผลรวมของน้ำหนักพฤติกรรมการปฏิบัติราชการมีน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐๐ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องซึ่งกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด คือ

๔.๑ ข้าราชการประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ ของทุกตำแหน่งตามที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กำหนด โดยให้น้ำหนักการประเมินตัวละ ๑๐% เท่ากัน

๔.๒ ข้าราชการประเภทอำนวยการใช้สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ โดยให้น้ำหนักการประเมินตัวละ ๖% เท่ากัน

๔.๓ มาตรฐานวัดสมรรถนะใช้มาตรฐานวัดสมรรถนะแบบการพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งเชิงพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกเทียบกับพฤติกรรมในระดับที่คาดหวัง

๕. การกำหนดค่าเป้าหมายและค่าคะแนนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดออกเป็น ๕ ระดับ เริ่มลำดับจากผลคะแนนจากระดับ ๑ ไปจนถึงระดับ ๕ (ระดับ ๑ หมายถึง ระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้ ไปจนถึงระดับ ๕ หมายถึงระดับดีมาก โอกาสสำเร็จน้อยกว่าร้อยละ ๕๐)

๒.๖ ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. ในการดำเนินการตามแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งพิจารณาจากสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน โดยสายงานสนับสนุนที่เป็นประเภททั่วไป จะต้องทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ส่งผลกระทบต่อในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางตำแหน่งไม่สามารถทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรู้ การสั่งสมประสบการณ์ในงานเฉพาะด้าน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบสูง และเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น งานด้านการเงินและบัญชี หากทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ส่งผลให้งานขาดความคล่องตัว ต้องสอนงานแก่ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทน

๒. กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานร่วมกันของคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่

๓. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการบรรจุใหม่ มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างการในการปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

๒.๗ ข้อเสนอแนะ

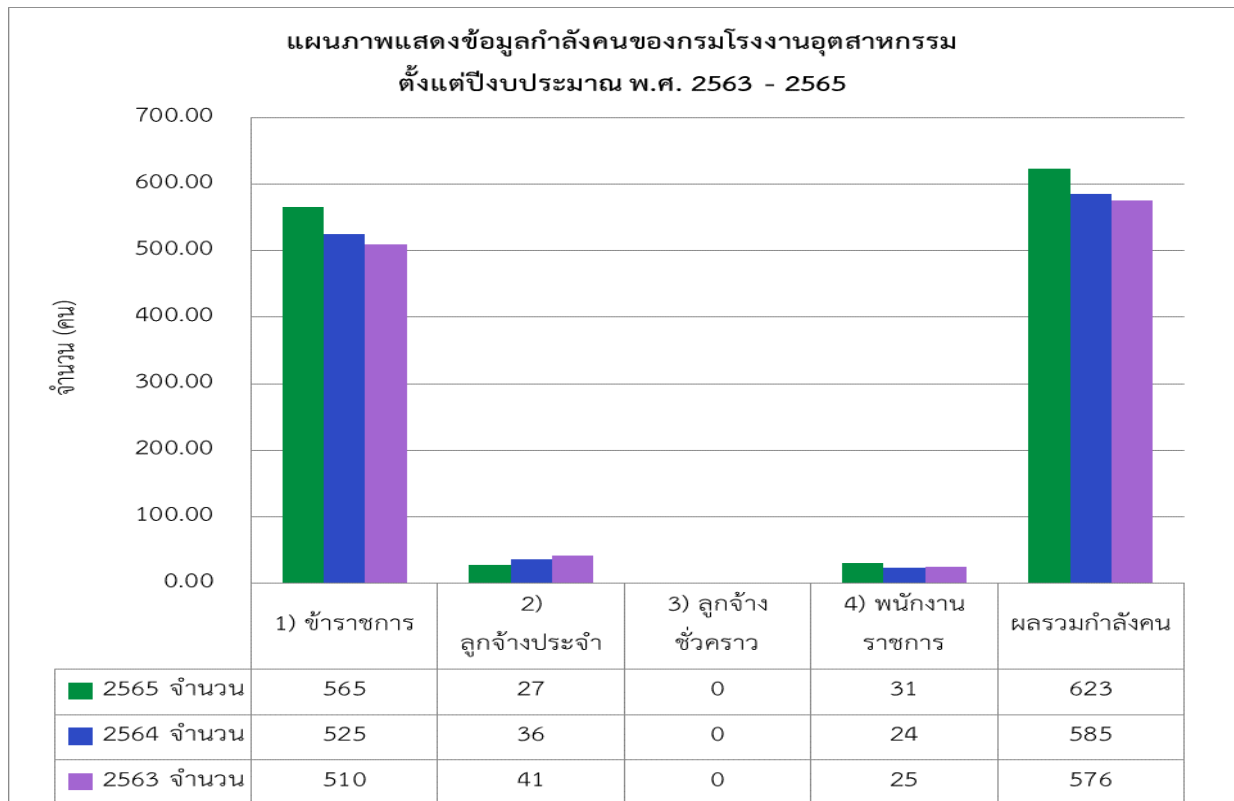
๑. เสริมสร้างความเข้าใจเรื่องของคนใน Generation โดยปรับมุมมอง แนวคิด ทักษะคติ การเปิดใจในการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้าง จิตสำนึก รับผิดชอบต่อองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นหลัก

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

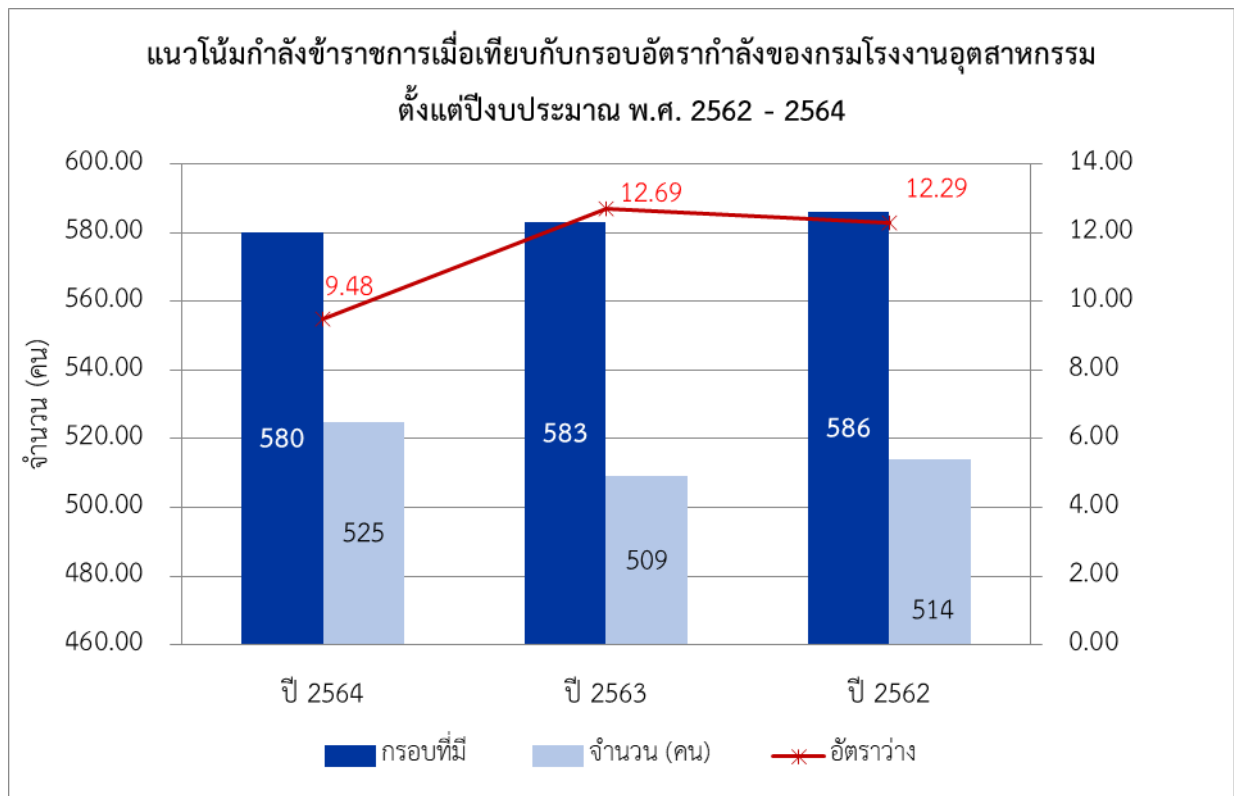
- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
 - แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

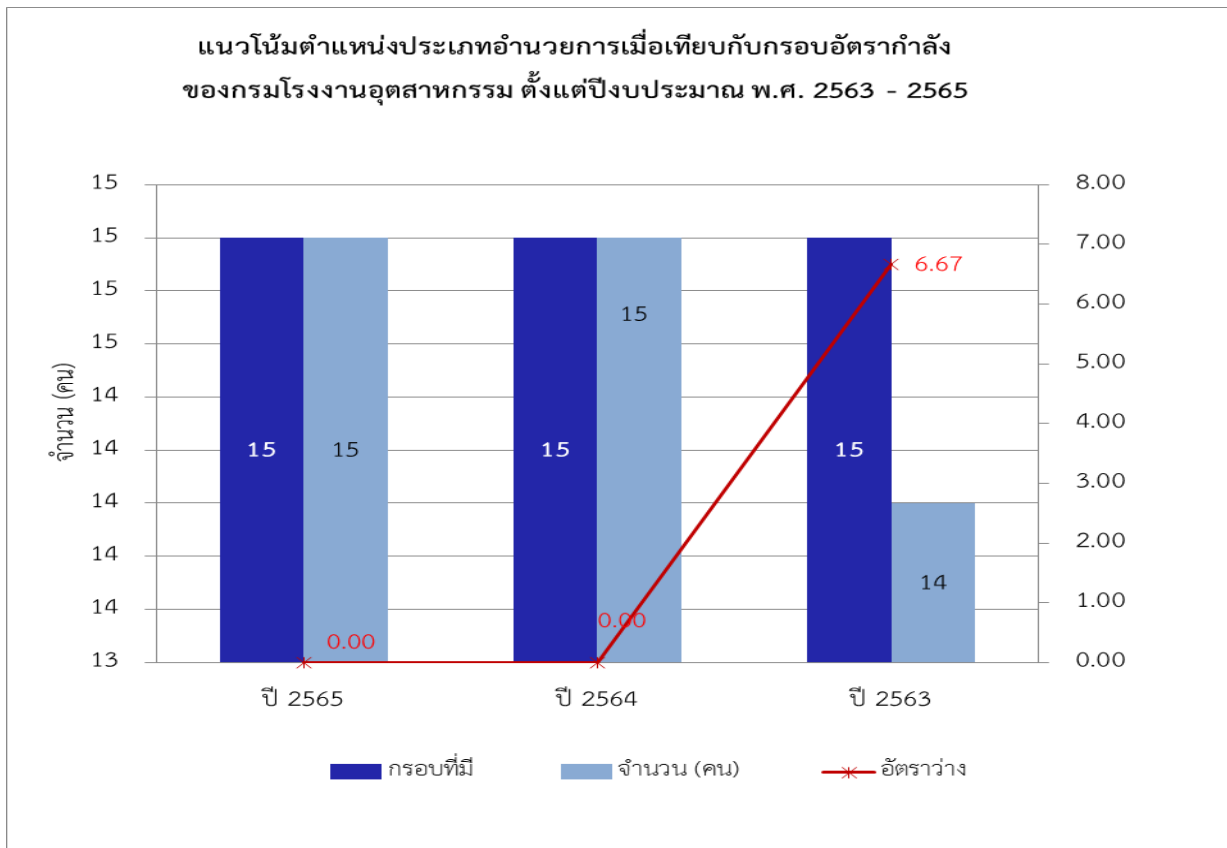


๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

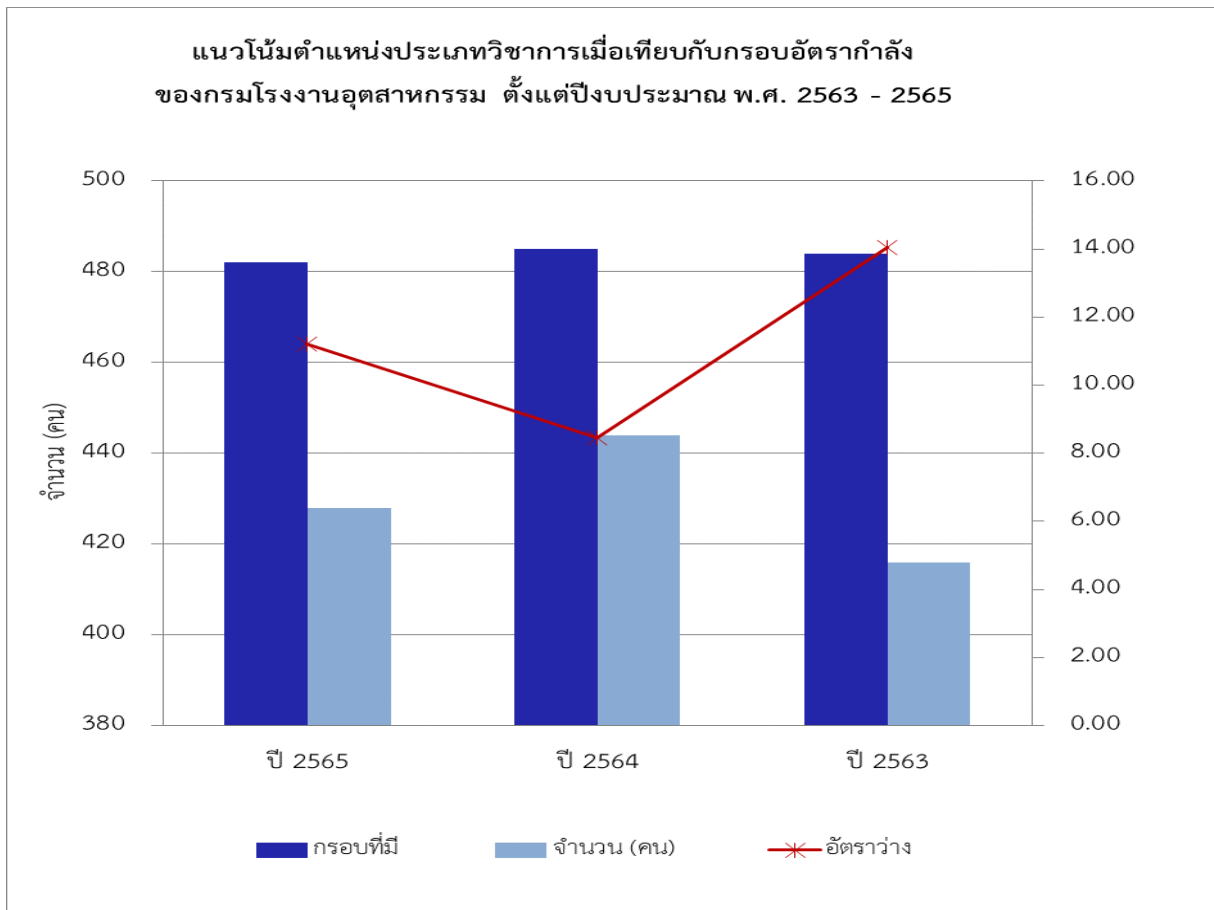
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ



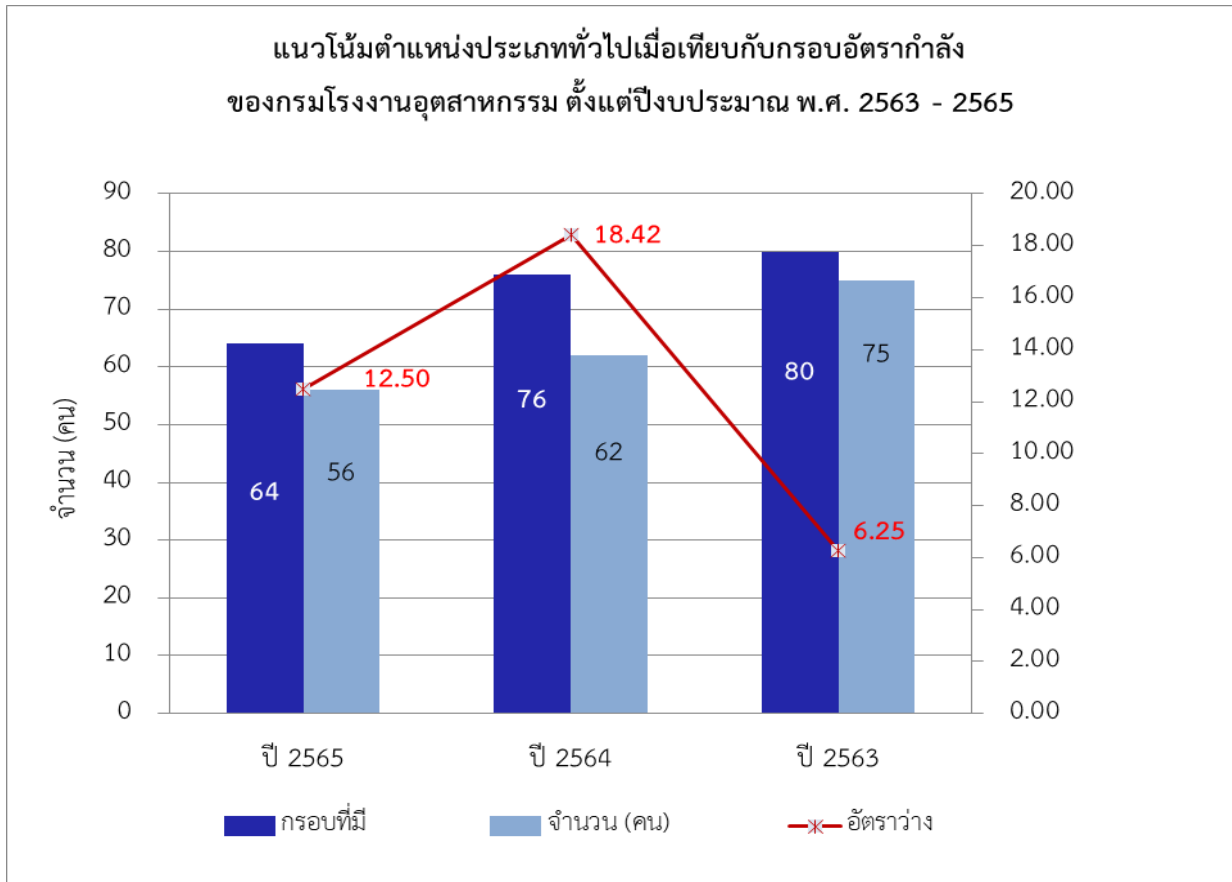
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ



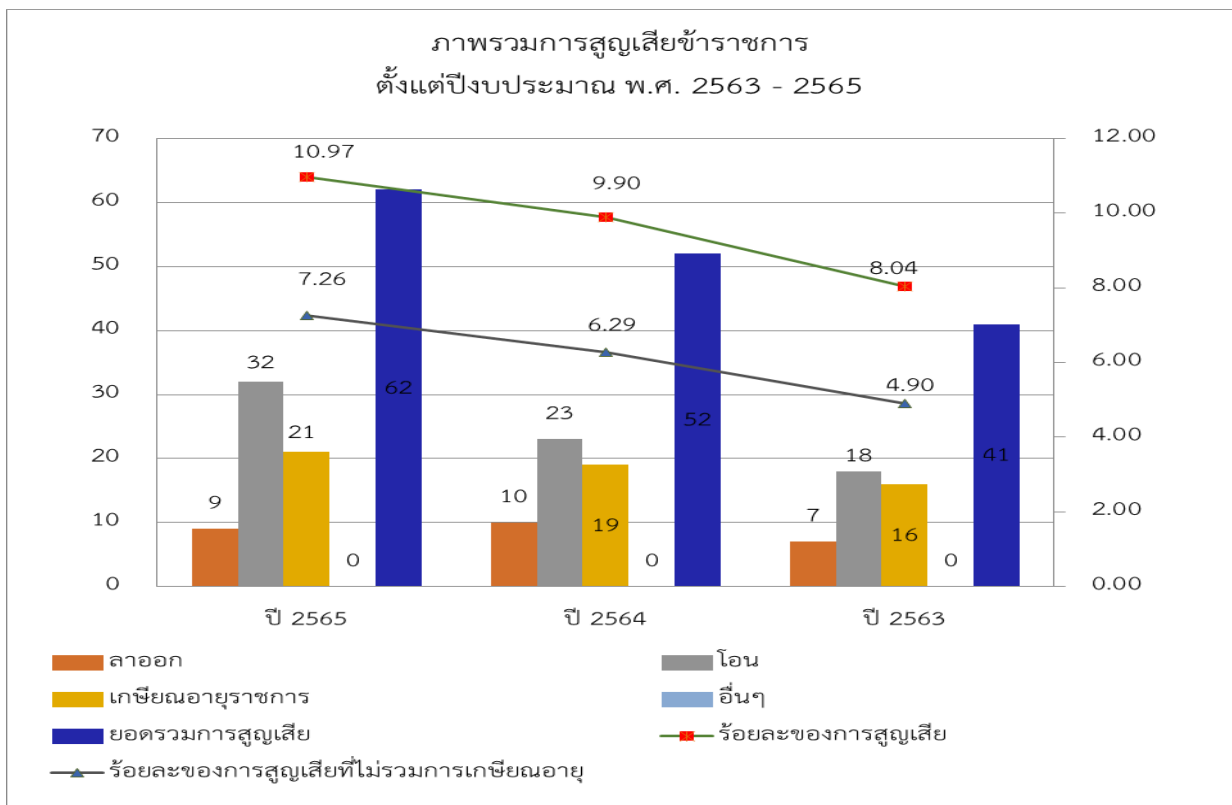
- แยกประเภทตามตำแหน่งวิชาการ



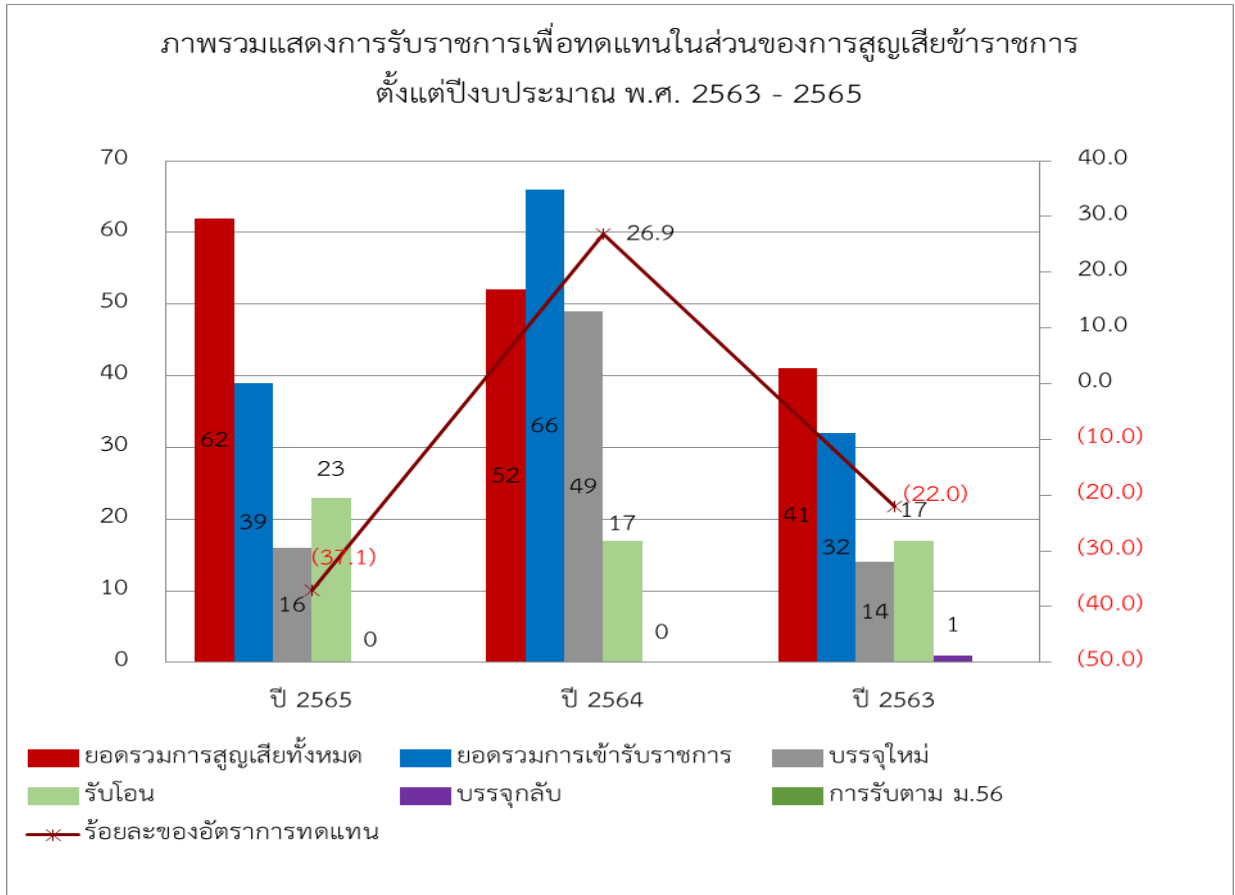
- แยกประเภทตามตำแหน่งทั่วไป



๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

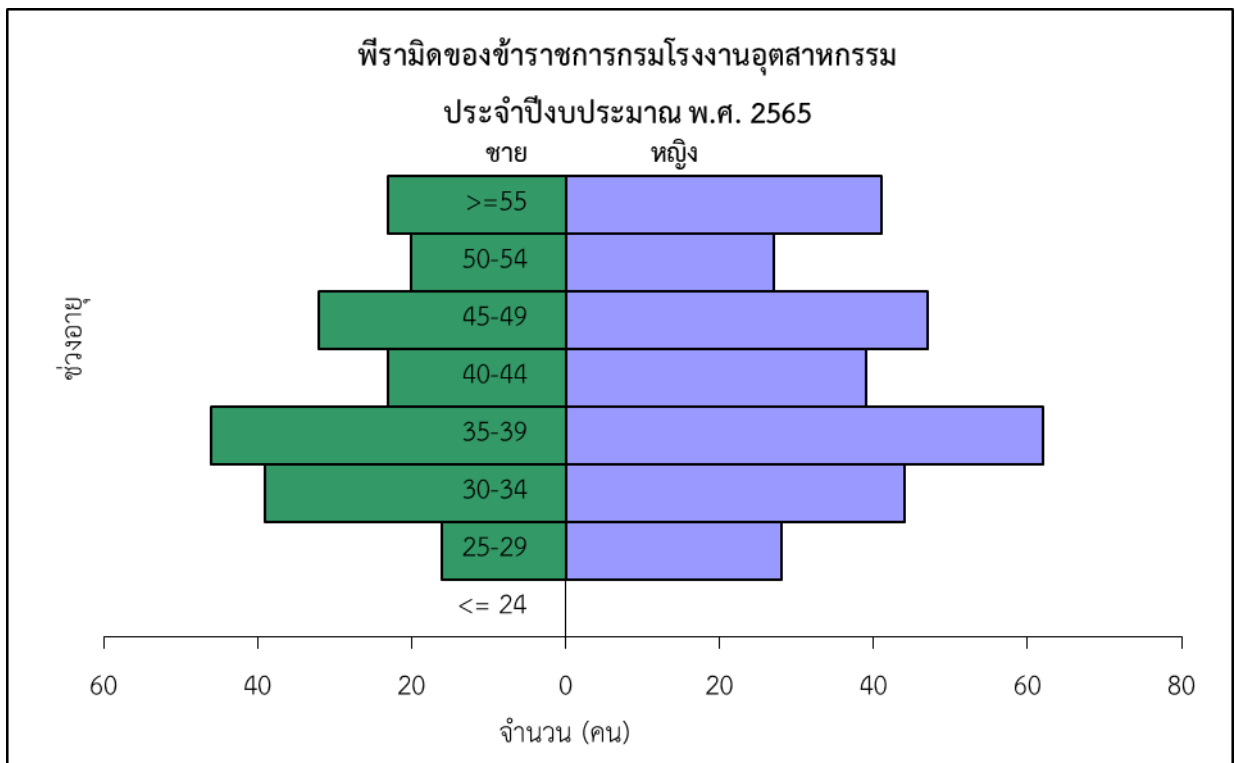


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

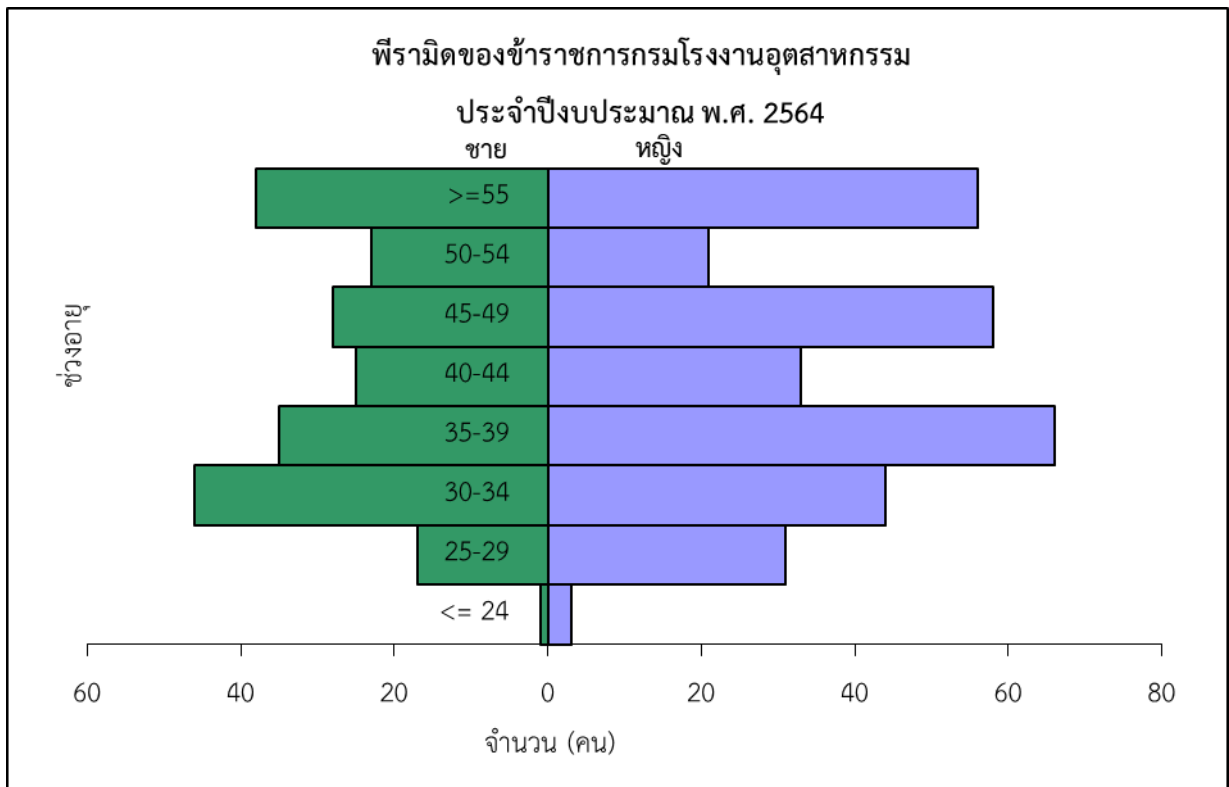


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ

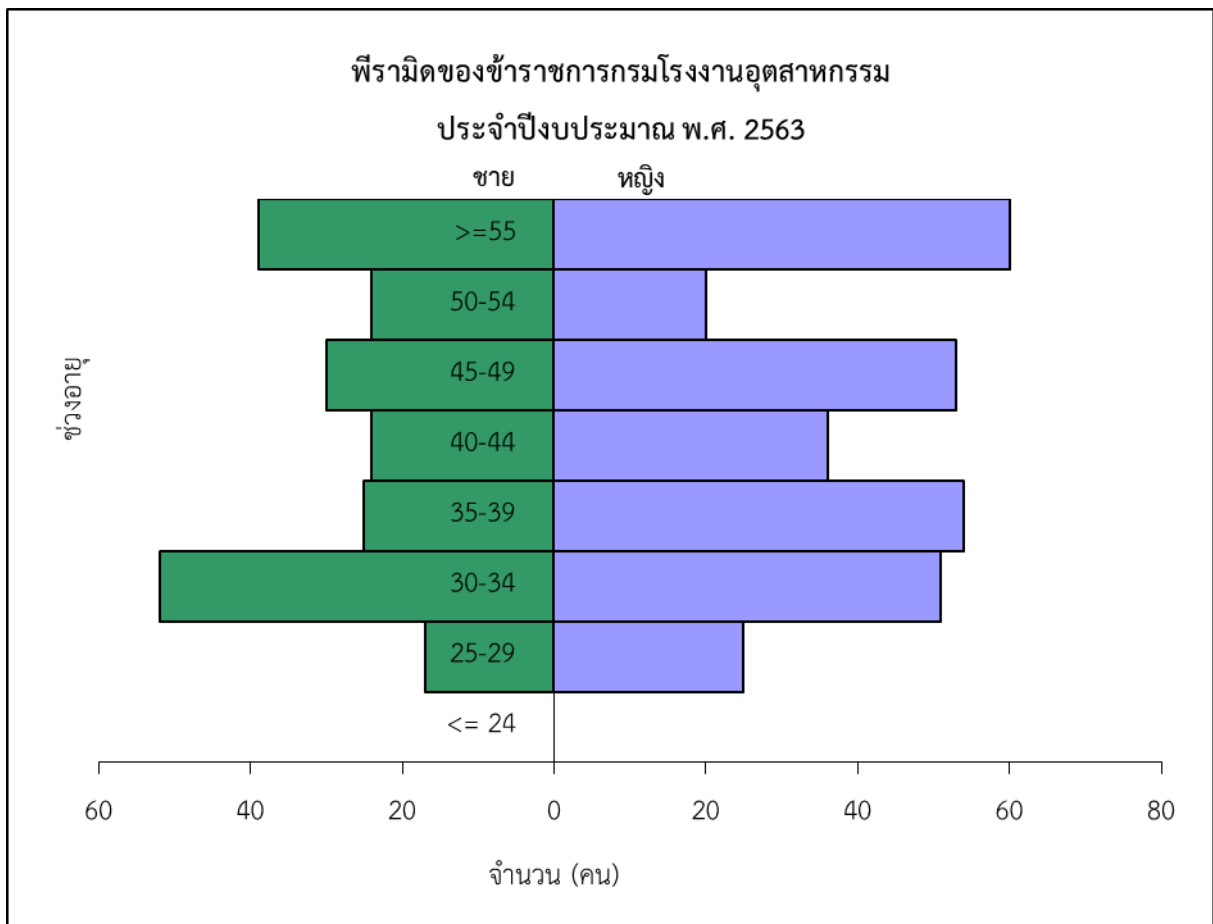
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด

