



แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรม รายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง 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 เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ พลเอก.....

(วัลลภ รักเสนาะ)

เลขาธิการสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

/ มีนาคม / ๒๕๖๒

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุลนางสาววชิรา อ่วมขันธุ์.....

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๒๖๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๑๑๐๖.....

E-MailLegssss6@hotmail.com.....

วัน เดือน ปี ที่ทำงานมีนาคม ๒๕๖๒.....

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		1	2	3	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	20.00					15.00	
1.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5.00	0		5	5	5.00	
1.2 การบริหารจัดการอัตรากำลัง	15.00						
1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	3.75	1	2	3	3	3.75	
2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	3.75	1	2	3	2	2.50	
3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.75	1	2	3	2	2.50	
4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	3.75	1	2	3	1	1.25	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					15.56	
5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล (Productivity)	6.67	1	2	3	2	4.44	
6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	6.67	1	2	3	3	6.67	
7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6.67	1	2	3	2	4.44	

แบบ - สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		1	2	3	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					16.67	
8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	10.00	1	2	3	3	10.00	
9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	10.00	1	2	3	2	6.67	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	10.00	1	2	3	3	10.00	
11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการ เกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	10.00	1	1	1	3	10.00	
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่าง มิติที่ 5 ชีวิตกับการทำงาน	20.00					15.00	
12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.00	1	2	3	2	10.00	
13) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่าง ปัจเจกบุคคลกับองค์กร	5.00	0		5	5	5.00	
น้ำหนักรวม	100.00				ค่าคะแนนที่ได้	82.23	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๕๙ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	ปีที่ ๑ พัฒนาตามหลักสมรรถนะ การประกันคุณภาพการอบรม
	ปีที่ ๒ พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
	ปีที่ ๓ พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
ประเด็นที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวินัย	ปีที่ ๑ ทบทวนกรอบมาตรฐานจริยธรรม จรรยาข้าราชการ
	ปีที่ ๒ สร้างมาตรฐานการบริหารงานบุคคลการป้องกันการทุจริต
	ปีที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมต่อเนื่อง
ประเด็นที่ ๓ พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ปีที่ ๑ พัฒนาความเป็นผู้นำ และการสร้างทีม
	ปีที่ ๒ พัฒนาระบบการสร้างทีม เช่น การสร้างพี่เลี้ยง
	ปีที่ ๓ การศึกษาอบรมในประเทศและต่างประเทศ
ประเด็นที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนา	ปีที่ ๑ พัฒนาฐานข้อมูลความรู้
	ปีที่ ๒ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	ปีที่ ๓ การเรียนรู้ระหว่างองค์กร

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง อย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	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>	๒	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (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>	๒	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบการไ้เวลา</p> <p>๒.๒ ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๒.๓ ระบบการลงเวลา</p> <p>๒.๔ ระบบการจ่ายตรงเงินเดือน/ค่ารักษาพยาบาล</p> <p>๒.๕ ระบบบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร <input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น <input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๒	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่ จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 มีคณะกรรมการพิจารณาการพัฒนาระบบราชการ สมช. ในการส่งบุคลากรไปอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเสมอภาค และโปร่งใส</p> <p>๓.๒ มีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ</p> <p>๓.๓ มีคณะกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลในการเลื่อนระดับสูงขึ้น</p>
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบ ต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)ไม่มี.....</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรมจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต.....</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องให้นโยบาย เป็นประธาน/ คณะกรรมการ/ คณะทำงาน ในการกำหนดแผนพัฒนา.....</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ในการประชุมระดับต่างๆ หรือผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น การประชุม กลุ่มย่อย การออกแบบ สอบถามความคิดเห็น.....</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๒	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับ องค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>...๑. แต่งตั้งคณะทำงานการพิจารณาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....</p> <p>...๒. กำหนดการลงเวลาที่ยืดหยุ่น (๓ รอบเวลา) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกตามความเหมาะสม.....</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	2561		2560		2559	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
2.1.1 กำลังคนของส่วนราชการ						
1) ข้าราชการ	164	80.39	169	79.34	146	73.37
2) ลูกจ้างประจำ	14	6.86	16	7.51	16	8.04
3) ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	0	0.00	0	0.00
4) พนักงานราชการ	26	12.75	28	13.15	37	18.59
ผลรวมกำลังคน	204	100.00	213	100.00	199	100.00
2.1.2 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
1) การเข้ารับราชการ	3	100.00	46	100.00	22	100.00
บรรจุใหม่	3	100.00	44	95.65	20	90.91
รับโอน	0	0.00	2	4.35	2	9.09
บรรจุกลับ	0	0.00	0	0.00	0	0.00
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2) การสูญเสียข้าราชการ	7	100.00	14	100.00	7	100.00
ลาออก	4	57.14	8	57.14	3	42.86
ให้ออน	1	14.29	2	14.29	0	0.00
เกษียณอายุราชการ	2	28.57	4	28.57	4	57.14
อื่นๆ	0	0.00	0	0.00	0	0.00

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี 2561			ปี 2560			ปี 2559		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
บริหาร	6	6	0.00	6	5	16.67	5	5	0.00
อำนวยการ	9	6	33.33	9	9	0.00	9	8	11.11
วิชาการ	160	136	15.00	160	139	13.13	111	102	8.11
ทั่วไป	19	16	15.79	19	16	15.79	21	20	4.76
รวม	194	164	15.46	194	169	12.44	146	135	7.53

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

..... ในปีงบประมาณ 2561 มีเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

..... 1) ข้าราชการลาออก เกษียณอายุราชการ และโอนย้ายระหว่างปี

..... 2) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

..... การดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ต้องใช้วิธีการดำเนินการและระยะเวลา

..... ที่แตกต่างกัน จึงทำให้ร้อยละของอัตราว่างสูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา

.....

.....

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี 2561		ปี 2560		ปี 2559	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= 24	1	1	3	2	5	1
25-29	33	19	36	19	14	10
30-34	20	12	19	11	14	8
35-39	12	5	10	5	11	5
40-44	7	4	9	4	7	3
45-49	8	5	8	5	7	9
50-54	6	10	5	9	10	9
>=55	9	12	9	15	7	15
รวม	96	68	99	70	75	60

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	ปี 2561	ปี 2560	ปี 2559
ข้าราชการ	4	4	4
พนักงานราชการ	1	1	1
รวม	5	5	5

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี 2561		ปี 2560		ปี 2559	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
2.5.1 งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้านบาท)	304,883,000.00	100.00	239,686,100.00	100.00	210,469,600.00	100.00
งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร (ล้านบาท)	79,217,200.00	25.98	77,830,300.00	32.47	72,213,400.00	34.31
2.5.2 ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	85,802,899.76	31.14	78,674,909.64	29.53	75,874,663.48	33.51
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	4,850,744.25	1.76	5,312,662.21	1.99	3,082,706.24	1.36
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	48,292,644.85	17.52	32,963,249.87	12.37	20,738,873.54	9.16
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค	66,025,568.31	23.96	79,223,003.63	29.74	58,077,017.94	25.65
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย	18,001,063.03	6.53	18,232,739.05	6.84	19,632,059.26	8.67
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน		0.00		0.00		0.00
ต้นทุนในการผลิตอื่น	52,597,642.47	19.09	52,000,000.00	19.52	49,000,008.00	21.64
รวมต้นทุนผลผลิต	275,570,562.67	100.00	266,406,564.40	100.00	226,405,328.46	100.00

รายการ	ปี 2561	ปี 2560	ปี 2559
2.5.3 ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อย เกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	99,261.39	3,705,840.90	2,312,327.59
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	203.00	194.00	183.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	488.97	19,102.27	12,635.67
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล (บาท)	3,784,157.13	3,247,246.26	1,694,686.11
จำนวนชั่วโมง/คนการจัดฝึกอบรม	7,942.00	7,472.00	6324.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	476.47	434.59	267.98

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2561 เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการจัดโครงการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงาน และการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมตามสายงานหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และตำแหน่งสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี 2561		ปี 2560		ปี 2559	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
A ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์กร	ร้อยละ					5	5.00
B1 องค์ประกอบที่ 1 1. ความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์ แนวทางหรือแผนด้านความมั่นคงเฉพาะด้าน	เรื่อง	3	3.00	3	3.00		
B2 องค์ประกอบที่ 1 2. จำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้	เหตุการณ์			น้อยกว่าหรือเท่ากับ 397 เหตุการณ์	141.00		
B3 องค์ประกอบที่ 1 3. จำนวนมาตรการ แนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ	มาตรการ	5	5.00	5	5.00		
B4 องค์ประกอบที่ 1 4. จำนวนความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ	เรื่อง	2	2.00	2	2.00		

แบบ - สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

รายการ	หน่วยวัด	ปี 2561		ปี 2560		ปี 2559	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
B5 องค์ประกอบที่ 1 5. ความสำเร็จการจัดทำ ฐานข้อมูลด้านความมั่นคง	ผลผลิต	เสนอแผน บูรณาการข้อมูล ด้านความมั่นคงต่อ คณะอนุกรรมการ รับฟังความคิดเห็น ตามกรอบ ระยะเวลาที่ คณะกรรมการ จัดทำยุทธศาสตร์ ชาติด้าน ความมั่นคงกำหนด	คณะกรรมการฯมี ความเห็นให้ ปรับเปลี่ยน แนวทางและ รูปแบบการ กำหนดแผนฯ บูรณาการข้อมูล ความมั่นคงไปรวม เป็นส่วนหนึ่งของ แผนขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง อย่างไรก็ตาม ภายหลังได้ให้แยก เป็นแผนบูรณา การข้อมูลด้าน ความมั่นคง แต่ เนื่องจากเลียด้วง เวลาของรอบการ ประเมินฯ ส่งผล ให้ไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่ กำหนด	มีระบบที่ สามารถ เรียกข้อมูล ขึ้นมาใช้ งานได้	มีระบบ แต่ยังไม่ สมบูรณ์		

แบบ - สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

รายการ	หน่วยวัด	ปี 2561		ปี 2560		ปี 2559	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
C1.1 <u>องค์ประกอบที่ 2</u> 1. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน 1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ	100	100.00	100	100.00		
C1.2 <u>องค์ประกอบที่ 2</u> 1. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน 1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	ร้อยละ	100	100.00	100	100.00		
D <u>องค์ประกอบที่ 3</u>	-	-	-	-	-		
E1 <u>องค์ประกอบที่ 4</u> 1. ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ			ไม่น้อยกว่าร้อยละ 96	64.26		
E2 <u>องค์ประกอบที่ 4</u> 2. การพัฒนานวัตกรรมเรื่อง การพัฒนาระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละ	กำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินที่มีคะแนนตั้งแต่ 50 คะแนนขึ้นไป (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)	100				

แบบ - สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

รายการ	หน่วยวัด	ปี 2561		ปี 2560		ปี 2559	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
E3 องค์ประกอบที่ 4 3. ข้อเสนอประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา นวัตกรรมของส่วนราชการ	ผลงาน	-	-	<u>การประเมินรอบที่ 1</u> ให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอประสิทธิภาพและการพัฒนา นวัตกรรมของส่วนราชการและให้ รายงานมาพร้อมกับการรายงานตัวชี้วัด อื่นๆ ในรอบการประเมิน ที่ 1 <u>การประเมินรอบที่ 2</u> ให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอประสิทธิภาพและการพัฒนา นวัตกรรมของ ส่วนราชการและให้ รายงานมาพร้อมกับการรายงาน ตัวชี้วัดอื่นๆ ในรอบ การประเมิน ที่ 2	ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอ การพัฒนาขีดความสามารถ ของหน่วยงานในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนา นวัตกรรมในการบริหาร จัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ความผูกพันของ บุคคลต่อองค์การ เทคโนโลยี ฐานข้อมูล กฎหมาย การพัฒนา การบริหาร จัดการองค์กร ตามหลัก ธรรมภิบาล ซึ่ง มีผลงานเกิดขึ้น จริง	-	-
E4 องค์ประกอบที่ 4 4. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	80	90.00				
F1 องค์ประกอบที่ 5 1. การจัดทำและดำเนินการตาม แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	ร้อยละ	70	84.00	100	100.00		

แบบ - สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

รายการ	หน่วยวัด	ปี 2561		ปี 2560		ปี 2559	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
F2 องค์ประกอบที่ 5 2. การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ	แผน	รอบการประเมินที่ 1 ให้ สมช. จัดทำแผนปฏิรูปองค์การ โดยวัดความครบถ้วนของแผน ซึ่งต้องเป็นไปตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด รอบประเมินที่ 2 กำหนดให้ สมช. จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2562-2564)	- จัดส่งแผนปฏิรูปองค์การที่มีความครบถ้วนตามแบบฟอร์ม และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด -จัดส่งข้อเสนอ การเปลี่ยนแปลง ระยะ 3 ปี ของ สมช. ได้ ครบถ้วนตาม ประเด็นที่ สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด				

แบบ - สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
2561	ดีเด่น	90 - 100.00	3.20 - 6.00	7	56
	ดีมาก	80 - 89.99	2.80 - 3.19	2	70
	ดี	70 - 79.99	2.50 - 2.79	1	7
	พอใช้	60 - 69.99	2.00 - 2.49	-	7
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	-	-	1
2560	ดีเด่น	90 - 100.00	3.20 - 6.00	3	42
	ดีมาก	80 - 89.99	2.68 - 3.19	3	50
	ดี	70 - 79.99	2.47 - 2.67	2	8
	พอใช้	60 - 69.99	2.00 - 2.46	1	4
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	-	-	-
2559	ดีเด่น	90 - 100.00	3.00 - 6.00	4	40
	ดีมาก	80 - 89.99	2.50 - 2.99	3	46
	ดี	70 - 79.99	2.20 - 2.49	-	5
	พอใช้	60 - 69.99	1.80 - 2.19	-	1
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	-	-	1

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี
ผู้บังคับบัญชาระดับสำนักเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ
 และลูกจ้างประจำในสำนัก และกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน โดยส่วนราชการได้จัดสรรวงเงินให้แก่
 สำนักบริหารการเงิน.....

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....๑. จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่องานที่มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น ..(ปฏิบัติงานทั้งงานบริหาร งานพัฒนา งานข้อมูล และต้องสอนงานเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่) และมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่บ่อย ทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลไม่ต่อเนื่อง.....

.....๒. สมช. มีร้อยละของการสูญเสียข้าราชการ ซึ่งมาจากการลาออกและการโอนย้าย มีหลายสาเหตุ ได้แก่ การไปประกอบอาชีพส่วนตัว การรับราชการนาน ต้องการหาประสบการณ์ฯ ซึ่งการสรรหาข้าราชการมาทดแทนในแต่ละครั้งมีกระบวนการและใช้ระยะเวลาค่อนข้างมาก

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

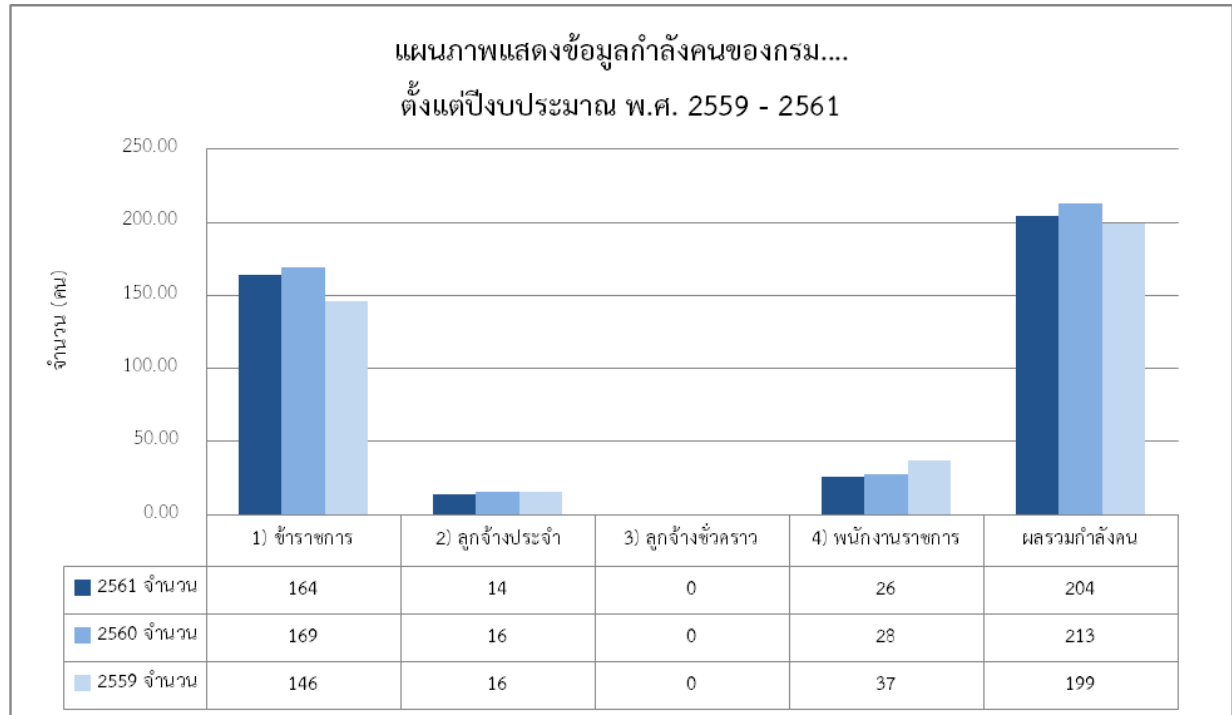
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ (โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

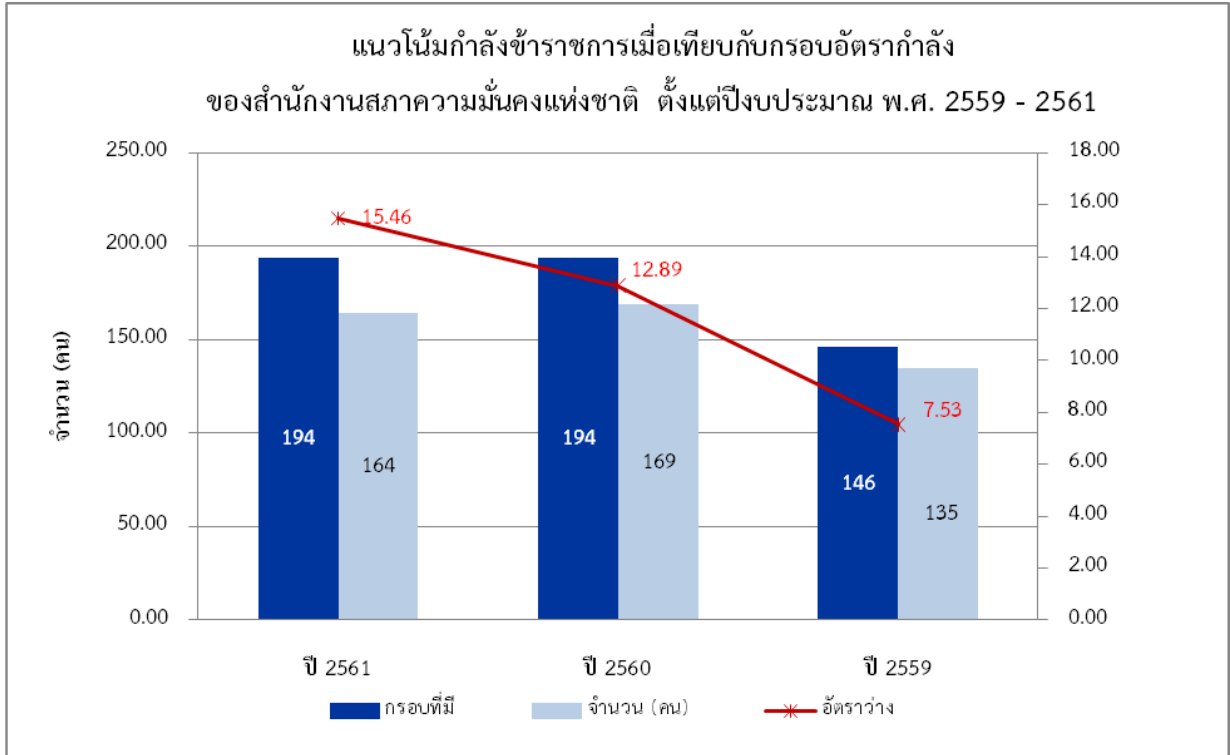
- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

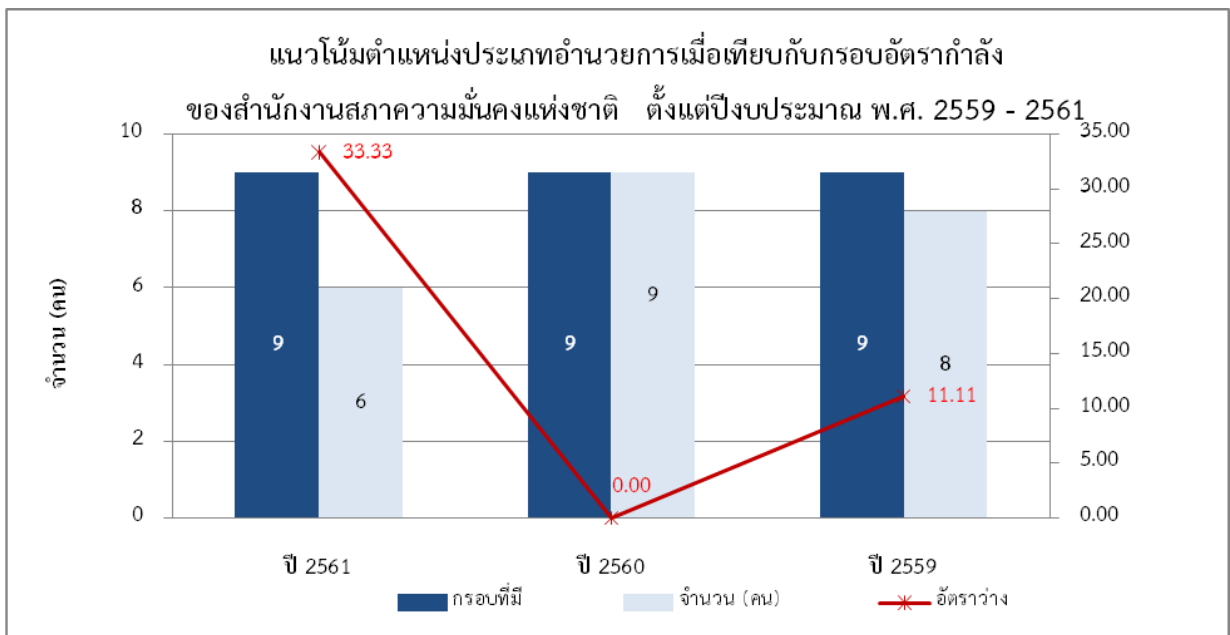


3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

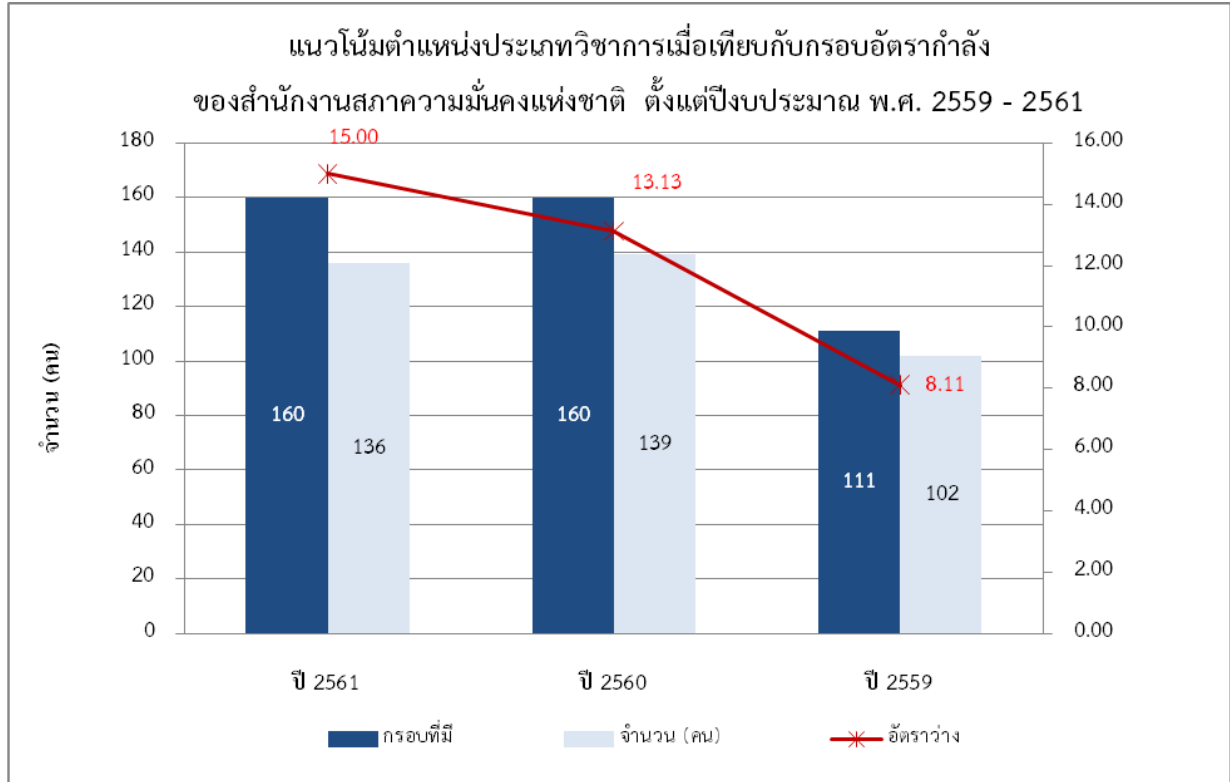
ภาพรวมของส่วนราชการ



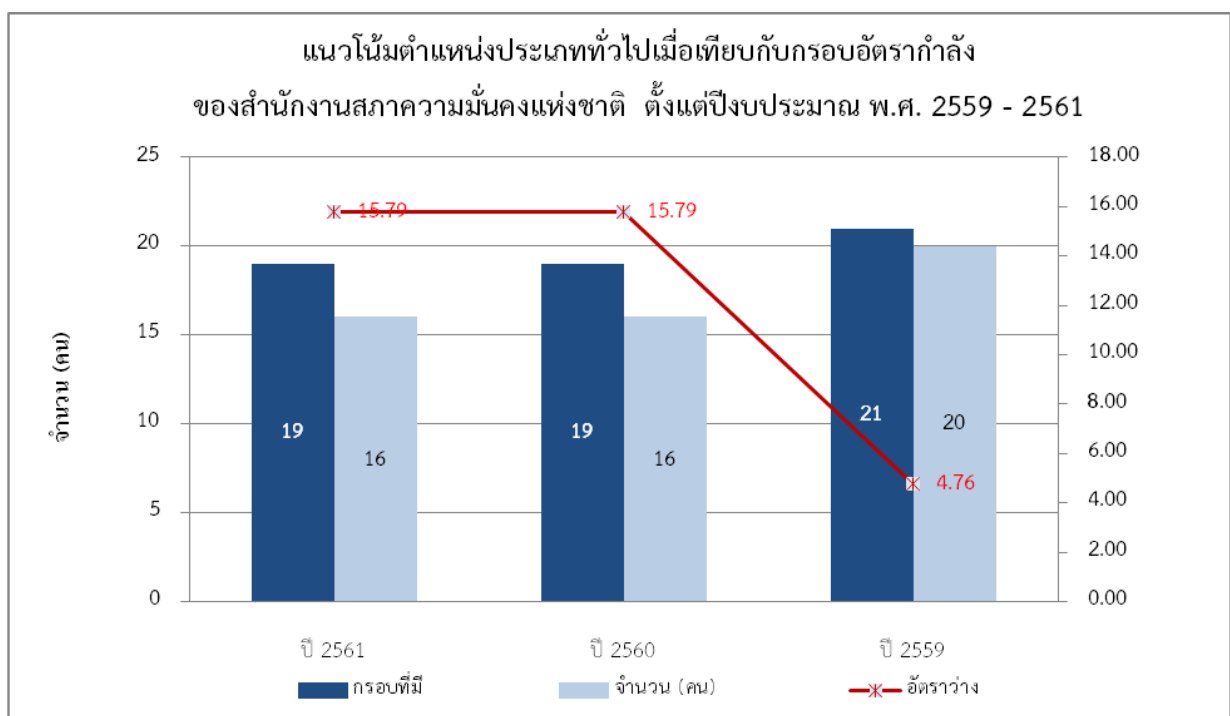
แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ



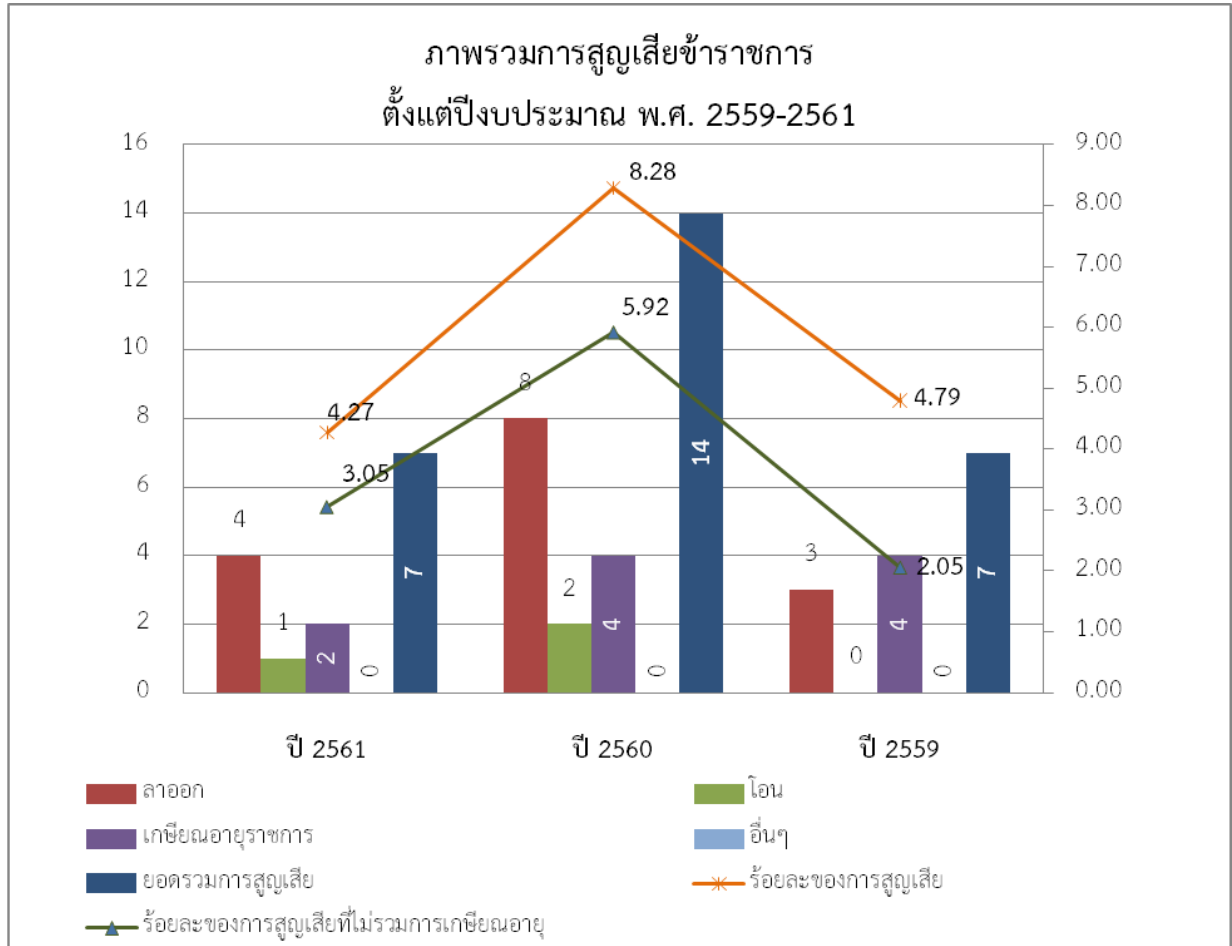
แยกประเภทตามตำแหน่งวิชาการ



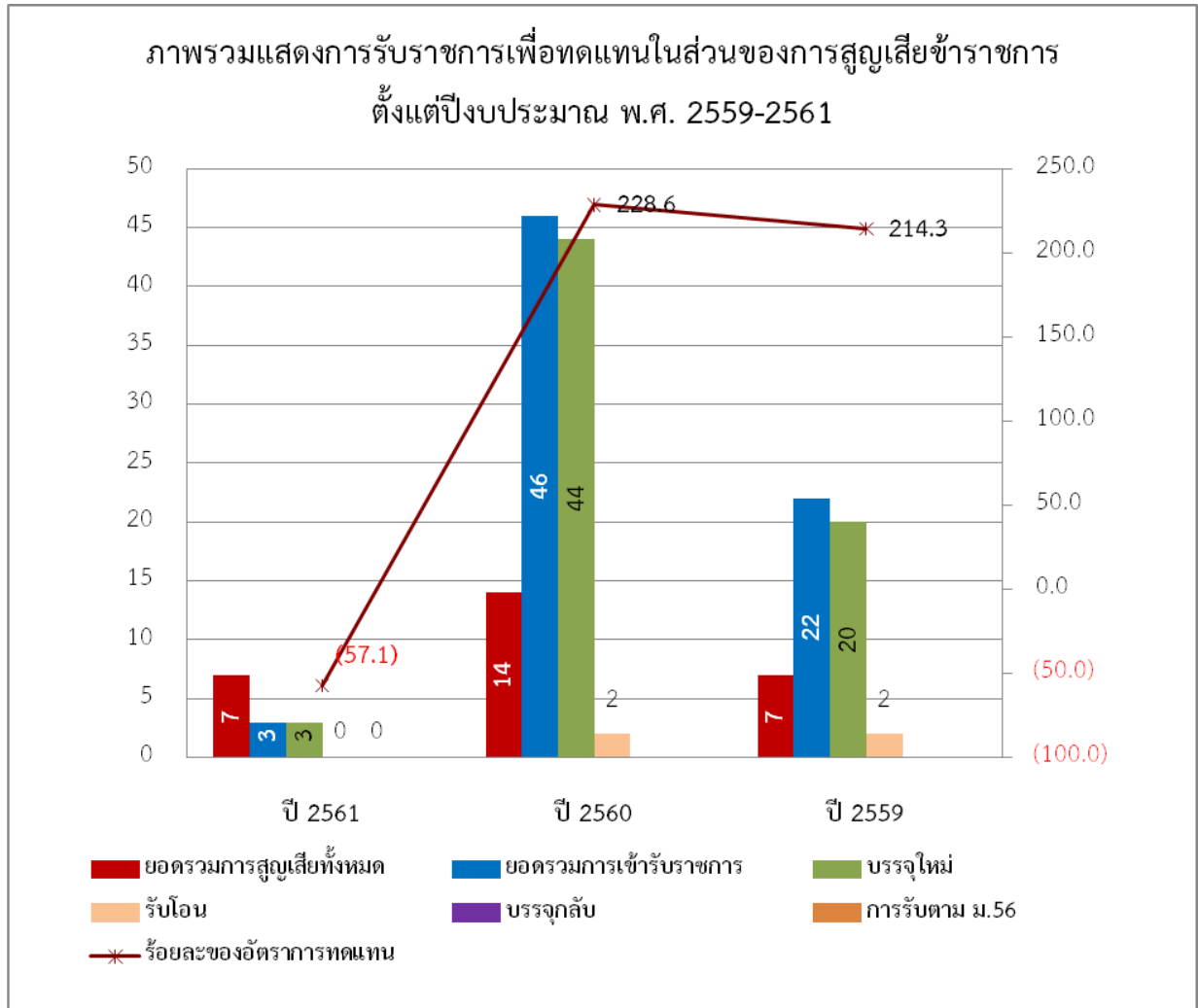
แยกประเภทตามตำแหน่งทั่วไป



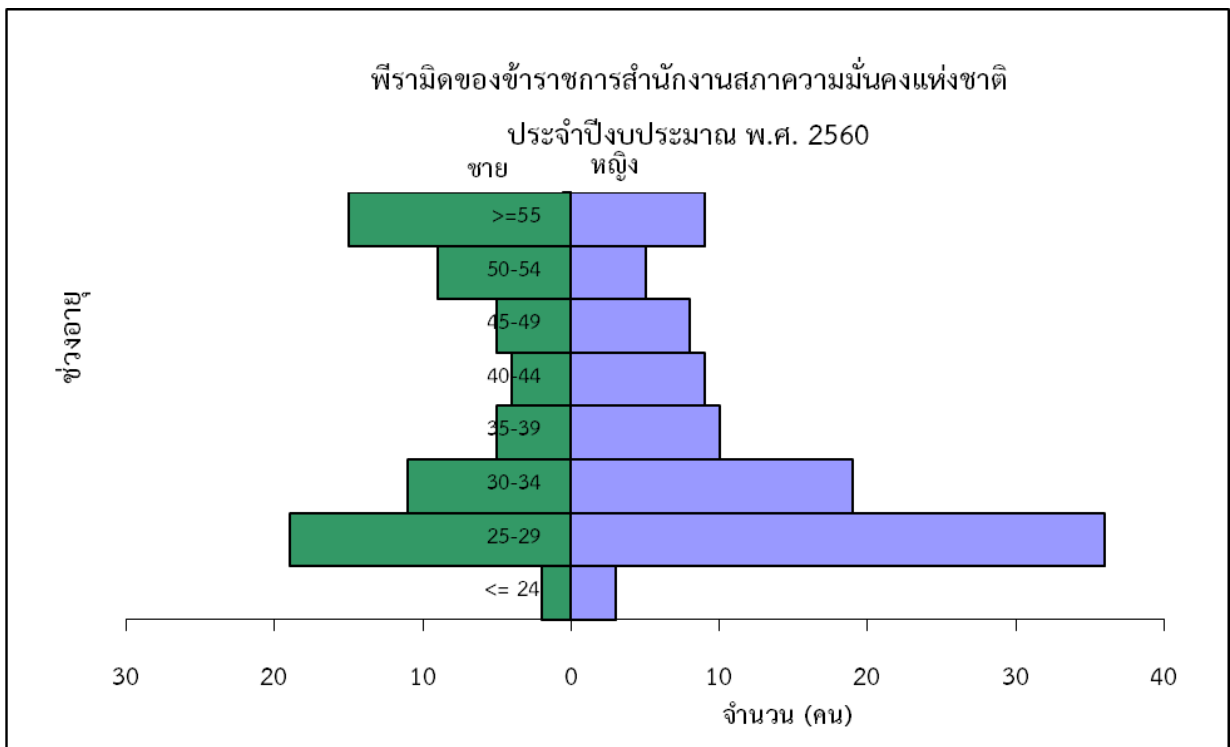
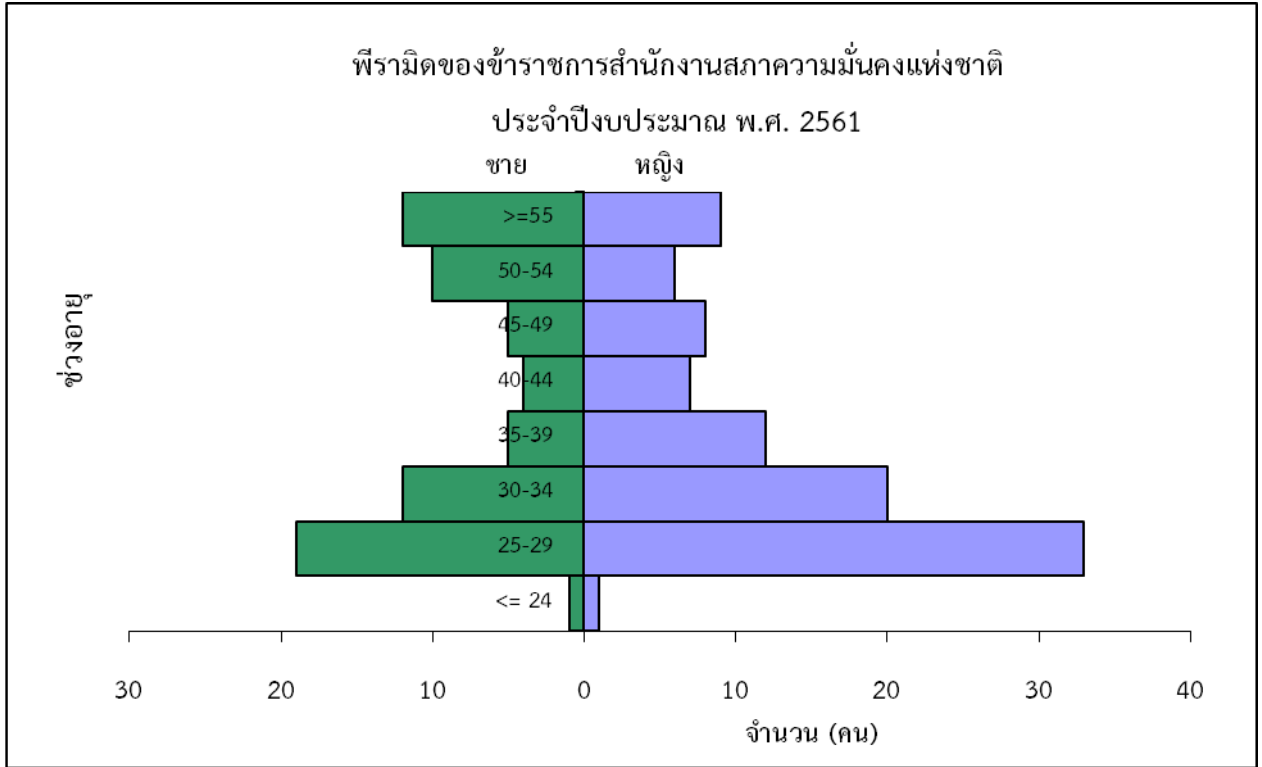
3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

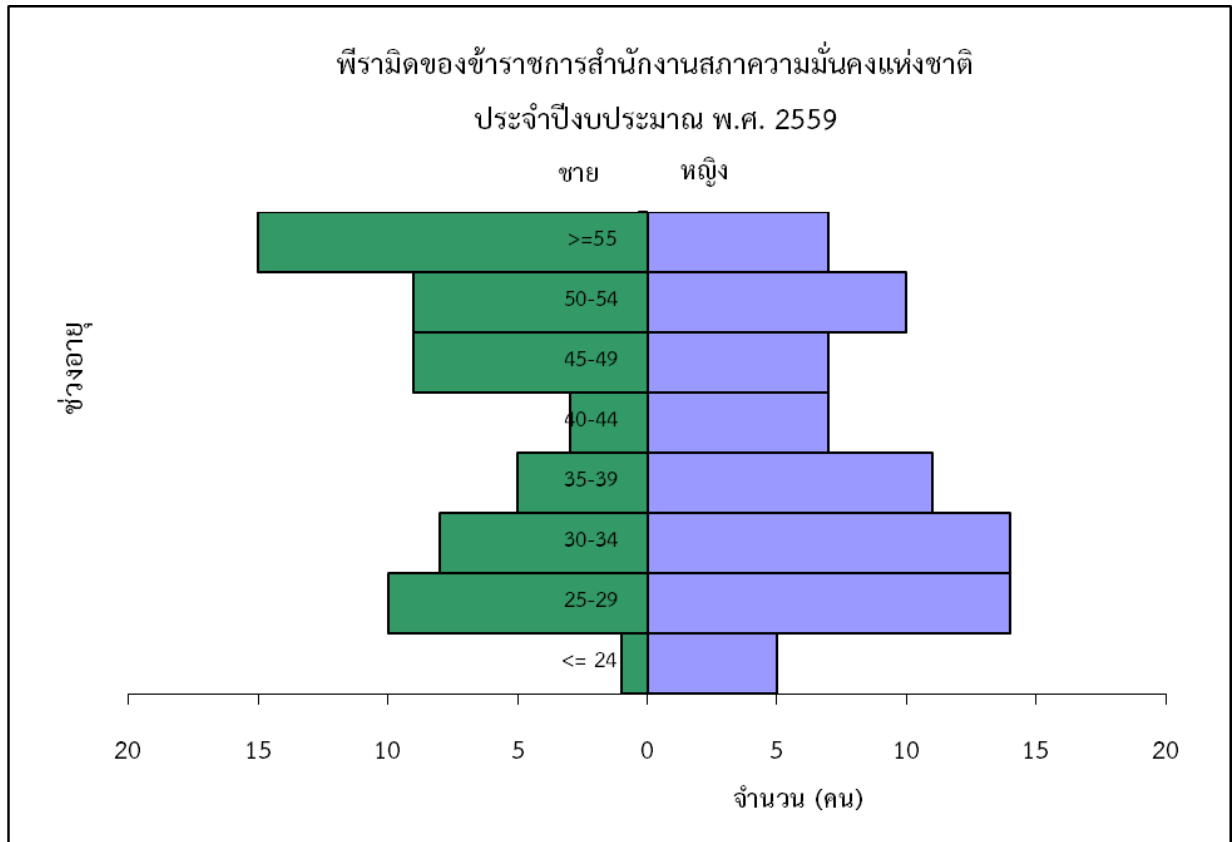


3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

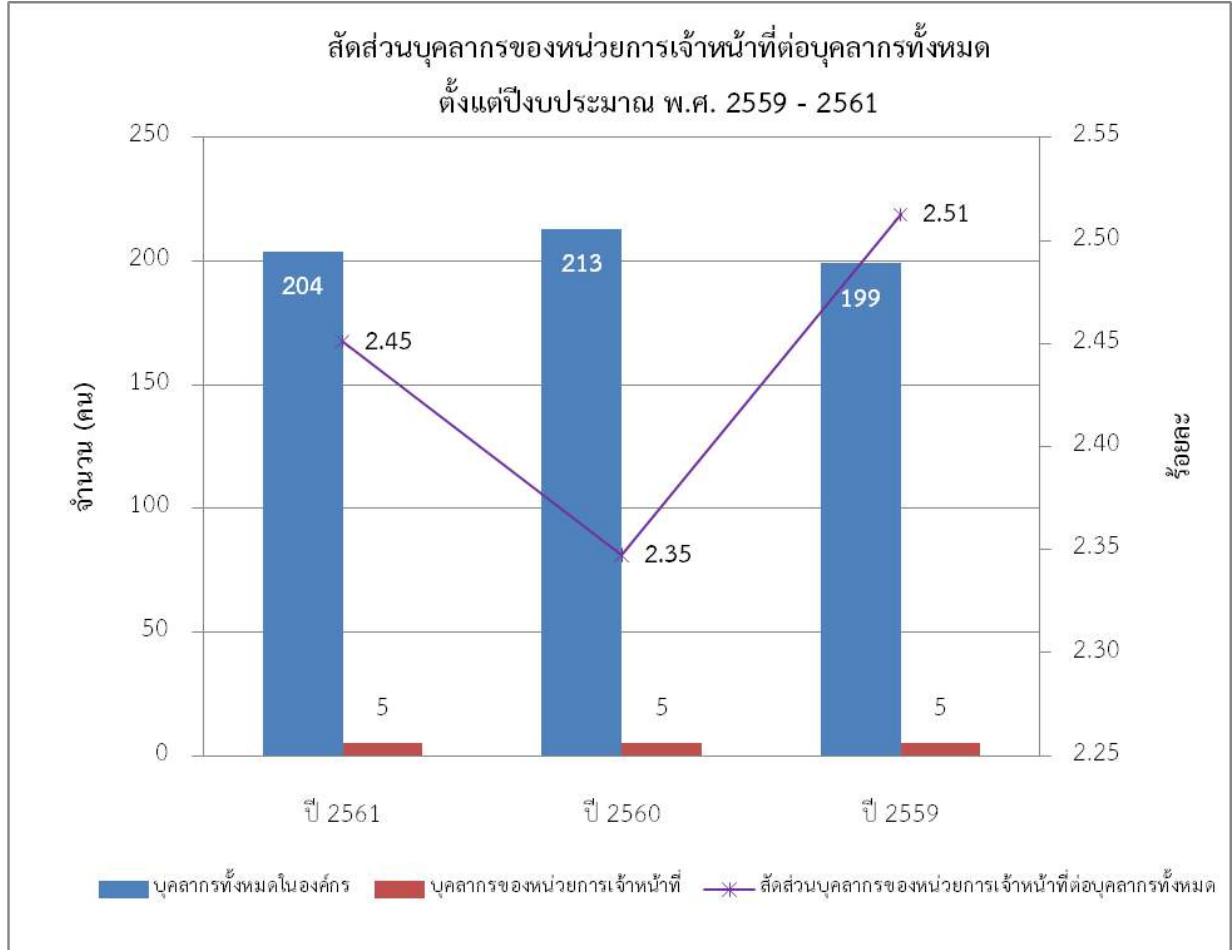


3.5 แผนภาพพีระมิดประชากร จำแนกตามช่วงอายุ

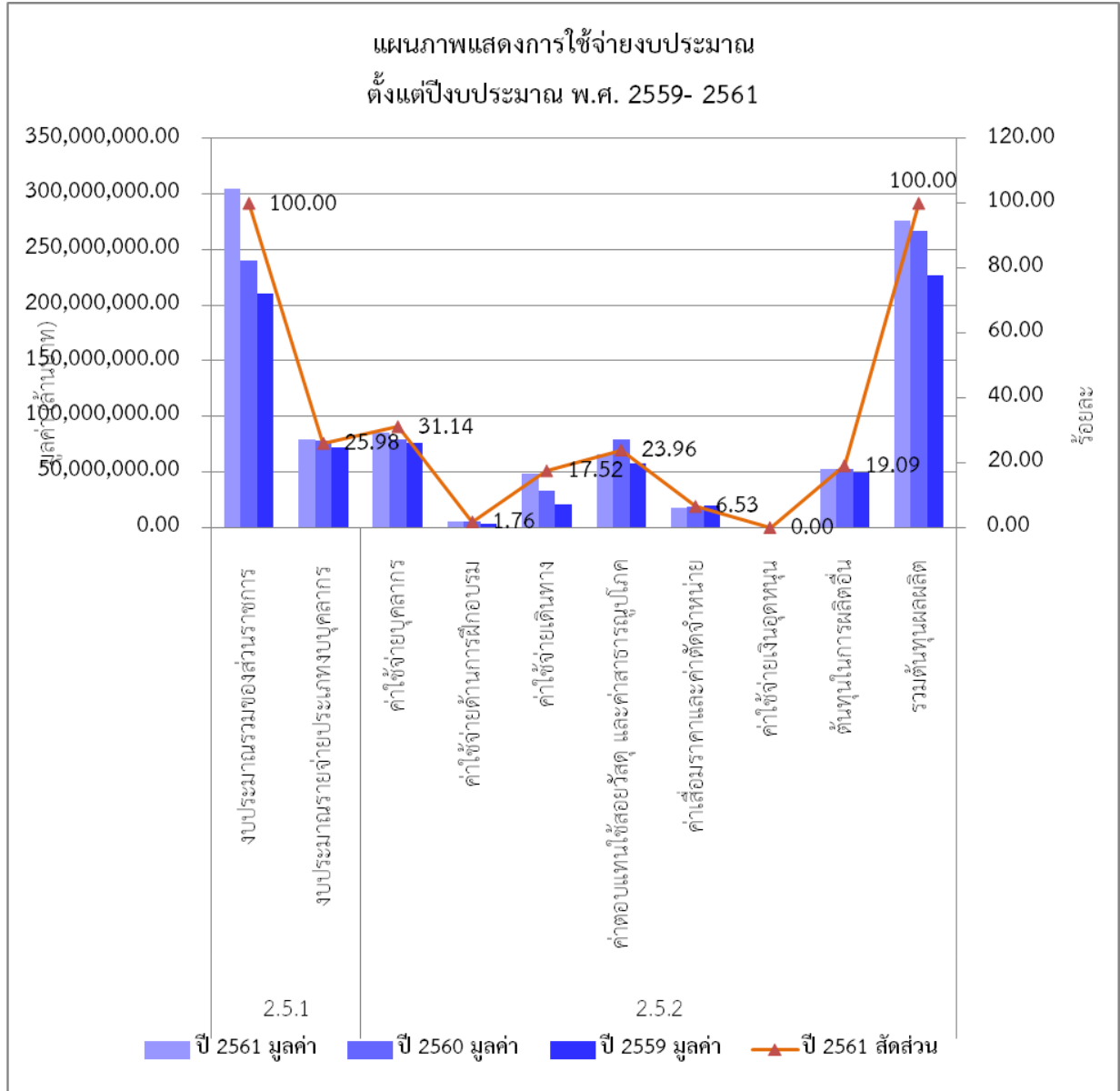




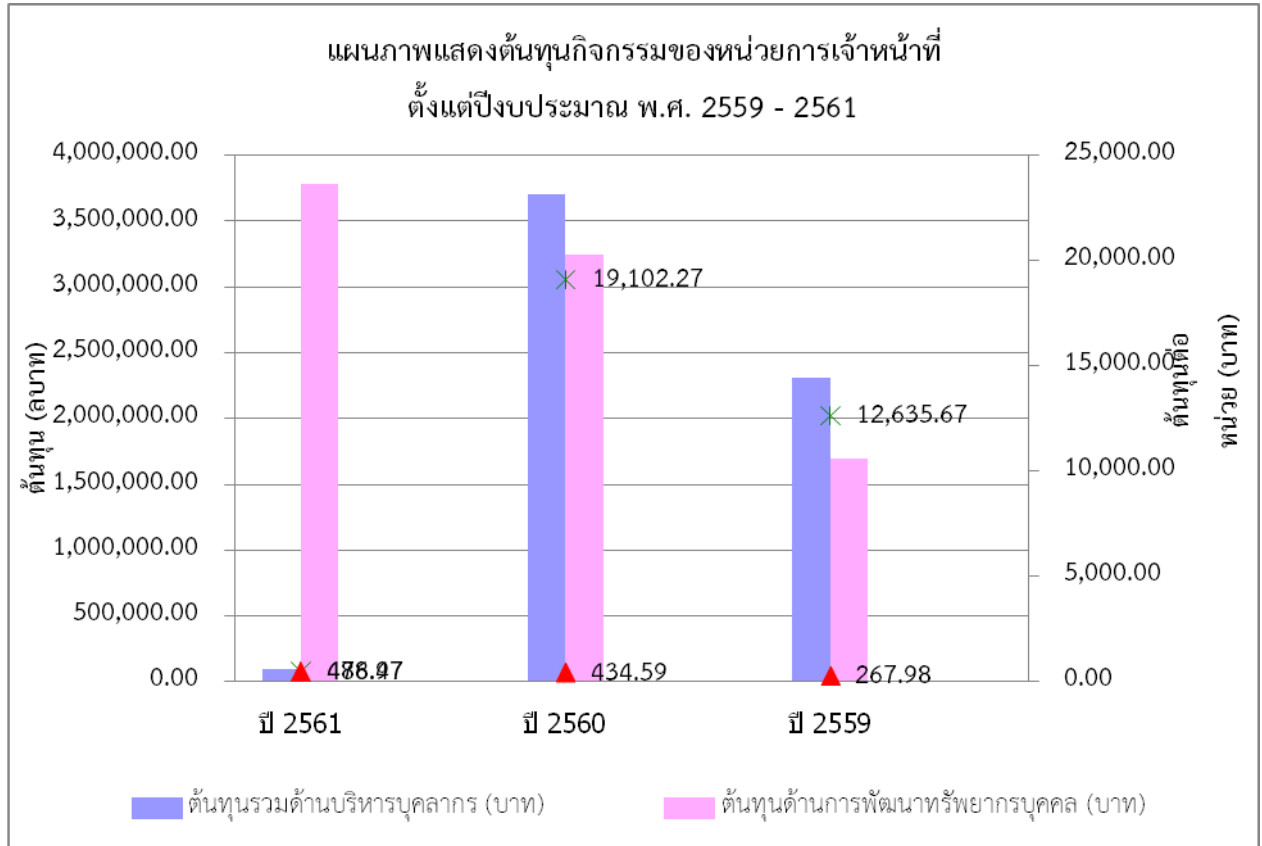
3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ



ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

