



**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. ๒๕๖๒

### สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

(นายदनัย มุ่สา)

รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รักษาการแทน

เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

/ ธันวาคม / ๒๕๖๒

#### โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล .....นางสาวธัญญามณี หนีทอง.....

ตำแหน่ง .....นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.....

โทรศัพท์/โทรสาร .....๐-๒๖๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๑๑๑๙..

E-Mail thanyamanee.m@gmail.com.....

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน .....ธันวาคม ๒๕๖๒.....

## รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

| ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                            | น้ำหนัก<br>(ร้อยละ) | เกณฑ์การให้<br>คะแนน |   |   | ผลการดำเนินงาน     |                          | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|---|---|--------------------|--------------------------|----------|
|                                                                                                            |                     | ๑                    | ๒ | ๓ | ค่าคะแนน<br>ที่ได้ | คะแนน<br>ถ่วง<br>น้ำหนัก |          |
| <b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>                                                                | <b>๒๐.๐๐</b>        |                      |   |   |                    | <b>๑๕.๐๐</b>             |          |
| ๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                       | ๕.๐๐                | ๐                    |   | ๕ | ๕                  | ๕.๐๐                     |          |
| ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง                                                                              | ๑๕.๐๐               |                      |   |   |                    |                          |          |
| ๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ                                                                              | ๓.๗๕                | ๑                    | ๒ | ๓ | ๓                  | ๓.๗๕                     |          |
| ๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง                                                                              | ๓.๗๕                | ๑                    | ๒ | ๓ | ๒                  | ๒.๕๐                     |          |
| ๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือ<br>สมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ                 | ๓.๗๕                | ๑                    | ๒ | ๓ | ๒                  | ๒.๕๐                     |          |
| ๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ<br>เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ                        | ๓.๗๕                | ๑                    | ๒ | ๓ | ๑                  | ๑.๒๕                     |          |
| <b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>                                                      | <b>๒๐.๐๐</b>        |                      |   |   |                    | <b>๑๕.๕๖</b>             |          |
| ๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล<br>(Productivity) | ๖.๖๗                | ๑                    | ๒ | ๓ | ๒                  | ๔.๔๔                     |          |
| ๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>มีความถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ                   | ๖.๖๗                | ๑                    | ๒ | ๓ | ๓                  | ๖.๖๗                     |          |
| ๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน<br>กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี<br>ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น           | ๖.๖๗                | ๑                    | ๒ | ๓ | ๒                  | ๔.๔๔                     |          |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

| ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                 | น้ำหนัก<br>(ร้อยละ) | เกณฑ์การให้<br>คะแนน  |   |   | ผลการดำเนินงาน     |                          | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|---|---|--------------------|--------------------------|----------|
|                                                                                                                                                                 |                     | ๑                     | ๒ | ๓ | ค่าคะแนน<br>ที่ได้ | คะแนน<br>ถ่วง<br>น้ำหนัก |          |
| <b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>                                                                                                           | <b>๒๐.๐๐</b>        |                       |   |   |                    | <b>๑๖.๖๗</b>             |          |
| ๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน                                                                                                                                 | ๑๐.๐๐               | ๑                     | ๒ | ๓ | ๓                  | ๑๐.๐๐                    |          |
| ๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา<br>อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ                                                                          | ๑๐.๐๐               | ๑                     | ๒ | ๓ | ๒                  | ๖.๖๗                     |          |
| <b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>                                                                                                      | <b>๒๐.๐๐</b>        |                       |   |   |                    | <b>๒๐.๐๐</b>             |          |
| ๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล                                                                                           | ๑๐.๐๐               | ๑                     | ๒ | ๓ | ๓                  | ๑๐.๐๐                    |          |
| ๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการ<br>เกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ<br>การตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี | ๑๐.๐๐               | ๑                     | ๑ | ๑ | ๓                  | ๑๐.๐๐                    |          |
| <b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่าง<br/>ชีวิตกับการทำงาน</b>                                                                                    | <b>๒๐.๐๐</b>        |                       |   |   |                    | <b>๑๕.๐๐</b>             |          |
| ๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                                                                                                       | ๑๕.๐๐               | ๑                     | ๒ | ๓ | ๒                  | ๑๐.๐๐                    |          |
| ๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่าง<br>ปัจเจกบุคคลกับองค์กร                                                                                          | ๕.๐๐                | ๐                     |   | ๕ | ๕                  | ๕.๐๐                     |          |
| <b>น้ำหนักรวม</b>                                                                                                                                               | <b>๑๐๐.๐๐</b>       | <b>ค่าคะแนนที่ได้</b> |   |   |                    | <b>๘๒.๒๓</b>             |          |

**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<br>พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน<br>และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบท<br>อาเซียน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี | ปีที่ ๑ พัฒนาตามหลักสมรรถนะ<br>การประกันคุณภาพการอบรม    |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๒ พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน   |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๓ พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ                  |
| ประเด็นที่ ๒<br>พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี ซื่อสัตย์สุจริต<br>มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวินัย                                                    | ปีที่ ๑ ทบทวนกรอบมาตรฐานจริยธรรม จรรยาข้าราชการ          |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๒ สร้างมาตรฐานการบริหารงานบุคคลการป้องกันการทุจริต |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมต่อเนื่อง                 |
| ประเด็นที่ ๓<br>พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำ<br>การเปลี่ยนแปลง                                                                  | ปีที่ ๑ พัฒนาความเป็นผู้นำ และการสร้างทีม                |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๒ พัฒนาระบบการสร้างทีม เช่น การสร้างพี่เลี้ยง      |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๓ การศึกษาอบรมในประเทศและต่างประเทศ                |
| ประเด็นที่ ๔<br>สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>และพัฒนา                                                                   | ปีที่ ๑ พัฒนาฐานข้อมูลความรู้                            |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๒ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้               |
|                                                                                                                                             | ปีที่ ๓ การเรียนรู้ระหว่างองค์กร                         |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

## ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

| รายการ                                                                                                          | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ<br>(น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)                                                           | ๓     | <p>๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ(๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภทและระดับตำแหน่งเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)</p> |
| ๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง<br>(น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)                                                           | ๒     | <p>๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน(๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)</p>                                                                                               |
| ๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ<br>(น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕) | ๒     | <p>๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ(Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน)</p> <p>๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ(๓ คะแนน)</p> |
| ๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ<br>(น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)         | ๑     | <p>๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน)</p> <p>๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)</p>                                     |

## มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

| รายการ                                                                                                                         | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity)<br>(น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗) | ๒     | ๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด(๑ คะแนน)<br>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)<br>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนประจำปีงบประมาณพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจนสามารถวัดผลได้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)   |
| ๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ<br>(น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)                   | ๓     | ๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ (๑ คะแนน)<br>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)<br>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบDPIS ของสำนักงาน กพ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)                                                                                                                                                                                                                                      |
| ๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น<br>(น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)                    | ๒     | ๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)<br>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)<br>๒.๑ ระบบการไ้ปลา<br>๒.๒ ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์<br>๒.๓ ระบบการลงเวลา<br>๒.๔ ระบบการจ่ายตรงเงินเดือน/ค่ารักษาพยาบาล<br>๒.๕ ระบบบำเหน็จบำนาญ<br>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน) |



## แบบ – สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

## มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

| รายการ                                                                                                   | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน<br>(น้ำหนักร้อยละ ๑๐)                                                    | ๓     | <p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p> |
| ๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ<br>(น้ำหนักร้อยละ ๑๐) | ๒     | <p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>                                                                                                                                                                                                                                          |

## มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

| รายการ                                                                                                                                                                                       | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๐) การส่งเสริมให้การบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ<br>มีธรรมาภิบาล<br>(น้ำหนักร้อยละ ๑๐)                                                                                              | ๓     | <p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบ คุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ(๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ มีคณะกรรมการพิจารณาการพัฒนาบุคลากร สมช. ในการส่งบุคลากรไปอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เสมอภาค และโปร่งใส</p> <p>๓.๒ มีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ</p> <p>๓.๓ มีคณะกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลในการ เลื่อนระดับสูงขึ้น</p>                                                                                                                                                       |
| ๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการ<br>ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม<br>กฎหมายและความรับผิดชอบต่อ<br>ต่อดัตสันใจด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับ<br>ดูแลองค์กรที่ดี<br>(น้ำหนักร้อยละ ๑๐) | ๓     | <p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่อง ที่ร้องทุกข์) .....ไม่มี.....</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อ ส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม กฎหมาย และมีจริยธรรม<br/>.....จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต.....</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำใน อนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง<br/>.....ให้นโยบาย เป็นประธาน/ คณะกรรมการ/ คณะทำงาน ในการกำหนดแผนพัฒนา.....</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br/>.....รับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ในการประชุมระดับต่างๆ หรือผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น การประชุม กลุ่มย่อย การออกแบบ สอบถามความคิดเห็น.....</p> |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

## มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

| รายการ                                          | คะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>(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<br>ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับ<br>องค์กร<br>(น้ำหนักร้อยละ ๕) | ๕     | <p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการในมิติด้านการทำงาน</p> <p>...๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....</p> <p>...๒. กำหนดการลงเวลาที่ชัดเจน (๓ รอบเวลา) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกตามความเหมาะสม.....</p> |

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

| รายการ                           | ๒๕๖๒  |         | ๒๕๖๑  |         | ๒๕๖๐  |         |
|----------------------------------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|
|                                  | จำนวน | สัดส่วน | จำนวน | สัดส่วน | จำนวน | สัดส่วน |
| ๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ       |       |         |       |         |       |         |
| ๑) ข้าราชการ                     | ๑๕๙   | ๗๗.๑๘   | ๑๖๔   | ๘๐.๓๙   | ๑๖๙   | ๗๙.๓๔   |
| ๒) ลูกจ้างประจำ                  | ๑๓    | ๖.๓๑    | ๑๔    | ๖.๘๖    | ๑๖    | ๗.๕๑    |
| ๓) ลูกจ้างชั่วคราว               | ๐     | ๐.๐๐    | ๐     | ๐.๐๐    | ๐     | ๐.๐๐    |
| ๔) พนักงานราชการ                 | ๓๔    | ๑๖.๕๐   | ๒๖    | ๑๒.๗๕   | ๒๘    | ๑๓.๑๕   |
| ผลรวมกำลังคน                     | ๒๐๖   | ๑๐๐.๐๐  | ๒๐๔   | ๑๐๐.๐๐  | ๒๑๓   | ๑๐๐.๐๐  |
| ๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวกของข้าราชการ |       |         |       |         |       |         |
| ๑) การเข้ารับราชการ              | ๕     | ๑๐๐.๐๐  | ๓     | ๑๐๐.๐๐  | ๔๖    | ๑๐๐.๐๐  |
| บรรจุใหม่                        | ๓     | ๖๐.๐๐   | ๓     | ๑๐๐.๐๐  | ๔๔    | ๙๕.๖๕   |
| รับโอน                           | ๒     | ๔๐.๐๐   | ๐     | ๐.๐๐    | ๒     | ๔.๓๕    |
| บรรจุกลับ                        | ๐     | ๐.๐๐    | ๐     | ๐.๐๐    | ๐     | ๐.๐๐    |
| การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖      | ๐     | ๐.๐๐    | ๐     | ๐.๐๐    | ๐     | ๐.๐๐    |
| ๒) การสูญเสียข้าราชการ           | ๑๖    | ๑๐๐.๐๐  | ๗     | ๑๐๐.๐๐  | ๑๔    | ๑๐๐.๐๐  |
| ลาออก                            | ๔     | ๒๘.๕๗   | ๔     | ๕๗.๑๔   | ๘     | ๕๗.๑๔   |
| ให้โอน                           | ๒     | ๑๔.๒๙   | ๑     | ๑๔.๒๙   | ๒     | ๑๔.๒๙   |
| เกษียณอายุราชการ                 | ๗     | ๕๐.๐๐   | ๒     | ๒๘.๕๗   | ๔     | ๒๘.๕๗   |
| อื่นๆ (เสียชีวิต)                | ๑     | ๗.๑๔    | ๐     | ๐.๐๐    | ๐     | ๐.๐๐    |

## แบบ - สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

## ๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

| รายการ   | ปี ๒๕๖๒   |            |           | ปี ๒๕๖๑   |            |           | ปี ๒๕๖๐   |            |           |
|----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
|          | กรอบที่มี | จำนวน (คน) | อัตราว่าง | กรอบที่มี | จำนวน (คน) | อัตราว่าง | กรอบที่มี | จำนวน (คน) | อัตราว่าง |
| บริหาร   | ๖         | ๖          | ๐.๐๐      | ๖         | ๖          | ๐.๐๐      | ๖         | ๕          | ๑๖.๖๗     |
| อำนวยการ | ๙         | ๘          | ๑๑.๑๑     | ๙         | ๖          | ๓๓.๓๓     | ๙         | ๙          | ๐.๐๐      |
| วิชาการ  | ๑๖๐       | ๑๓๐        | ๑๘.๗๕     | ๑๖๐       | ๑๓๖        | ๑๕.๐๐     | ๑๖๐       | ๑๓๙        | ๑๓.๑๓     |
| ทั่วไป   | ๑๙        | ๑๕         | ๒๑.๐๕     | ๑๙        | ๑๖         | ๑๕.๗๙     | ๑๙        | ๑๖         | ๑๕.๗๙     |
| รวม      | ๑๙๔       | ๑๕๙        | ๑๘.๐๔     | ๑๙๔       | ๑๖๔        | ๑๕.๔๖     | ๑๙๔       | ๑๖๙        | ๑๒.๔๔     |

## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

..... ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

..... ๑) ข้าราชการลาออก เกษียณอายุราชการ โอนย้ายระหว่างปี และเสียชีวิต

..... ๒) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

..... การดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ต้องใช้วิธีการดำเนินการและระยะเวลา

..... ที่แตกต่างกัน จึงทำให้ร้อยละของอัตราว่างสูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา

.....

.....

## ๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

| ช่วงอายุ (ปี) | จำนวนข้าราชการ (คน) |        |         |        |         |        |
|---------------|---------------------|--------|---------|--------|---------|--------|
|               | ปี ๒๕๖๒             |        | ปี ๒๕๖๑ |        | ปี ๒๕๖๐ |        |
|               | ผู้หญิง             | ผู้ชาย | ผู้หญิง | ผู้ชาย | ผู้หญิง | ผู้ชาย |
| <= ๒๔         | ๐                   | ๐      | ๑       | ๑      | ๓       | ๒      |
| ๒๕-๒๙         | ๓๑                  | ๑๖     | ๓๓      | ๑๙     | ๓๖      | ๑๙     |
| ๓๐-๓๔         | ๒๔                  | ๑๐     | ๒๐      | ๑๒     | ๑๙      | ๑๑     |
| ๓๕-๓๙         | ๑๒                  | ๕      | ๑๒      | ๕      | ๑๐      | ๕      |
| ๔๐-๔๔         | ๑๐                  | ๖      | ๗       | ๔      | ๙       | ๔      |
| ๔๕-๔๙         | ๖                   | ๔      | ๘       | ๕      | ๘       | ๕      |
| ๕๐-๕๔         | ๔                   | ๑๑     | ๖       | ๑๐     | ๕       | ๙      |
| >=๕๕          | ๙                   | ๑๑     | ๙       | ๑๒     | ๙       | ๑๕     |
| รวม           | ๙๖                  | ๖๓     | ๙๖      | ๖๘     | ๙๙      | ๗๐     |

## ๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

| รายการ        | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๐ |
|---------------|---------|---------|---------|
| ข้าราชการ     | ๕       | ๔       | ๔       |
| พนักงานราชการ | ๐       | ๑       | ๑       |
| รวม           | ๕       | ๕       | ๕       |

## แบบ - สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

## ๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

| รายการ                                                                                           | ปี ๒๕๖๒        |         | ปี ๒๕๖๑        |         | ปี ๒๕๖๐        |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|
|                                                                                                  | มูลค่า         | สัดส่วน | มูลค่า         | สัดส่วน | มูลค่า         | สัดส่วน |
| ๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.<br>งบประมาณรายจ่าย<br>ประจำปี<br>งบประมาณรวมของ<br>ส่วนราชการ (ล้านบาท) | ๒๙๕,๓๖๓,๒๐๐.๐๐ | ๑๐๐.๐๐  | ๓๐๔,๘๘๓,๐๐๐.๐๐ | ๑๐๐.๐๐  | ๒๓๙,๖๘๖,๑๐๐.๐๐ | ๑๐๐.๐๐  |
| งบประมาณรายจ่าย<br>ประเภทงบบุคลากร<br>(ล้านบาท)                                                  | ๘๑,๐๕๐,๓๐๐.๐๐  | ๒๗.๔๔   | ๗๙,๒๒๗,๒๐๐.๐๐  | ๒๕.๙๘   | ๗๗,๘๓๐,๓๐๐.๐๐  | ๓๒.๔๗   |
| ๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุน<br>รวมแยกตามแหล่งเงิน<br>(เบิกจ่ายจริง)                                 |                |         |                |         |                |         |
| ค่าใช้จ่ายบุคลากร                                                                                | ๙๐,๙๔๐,๒๙๙.๐๖  | ๒๙.๔๖   | ๘๕,๘๐๒,๘๙๙.๗๖  | ๓๑.๑๔   | ๗๘,๖๗๔,๙๐๙.๖๔  | ๒๙.๕๓   |
| ค่าใช้จ่ายด้านการ<br>ฝึกอบรม                                                                     | ๗,๗๙๑,๙๔๘.๘๑   | ๒.๕๒    | ๔,๘๕๐,๗๔๔.๒๕   | ๑.๗๖    | ๕,๓๑๒,๖๖๒.๒๑   | ๑.๙๙    |
| ค่าใช้จ่ายเดินทาง                                                                                | ๕๒,๒๕๔,๒๐๖.๗๒  | ๑๖.๙๓   | ๔๘,๒๙๒,๖๔๔.๘๕  | ๑๗.๕๒   | ๓๒,๙๖๓,๒๔๙.๘๗  | ๑๒.๓๗   |
| ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ<br>และค่าสาธารณูปโภค                                                        | ๘๕,๐๖๘,๔๖๐.๒๐  | ๒๗.๕๖   | ๖๖,๐๒๕,๕๖๘.๓๑  | ๒๓.๙๖   | ๗๙,๒๒๓,๐๐๓.๖๓  | ๒๙.๗๔   |
| ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด<br>จำหน่าย                                                                | ๒๐,๖๓๐,๓๕๓.๘๒  | ๖.๖๘    | ๑๘,๐๐๑,๐๖๓.๐๓  | ๖.๕๓    | ๑๘,๒๓๒,๗๓๙.๐๕  | ๖.๘๔    |
| ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน                                                                            |                | ๐.๐๐    |                | ๐.๐๐    |                | ๐.๐๐    |
| ต้นทุนในการผลิตอื่น                                                                              | ๕๒,๐๐๐,๐๐๐     | ๑๖.๘๕   | ๕๒,๕๙๗,๖๔๒.๔๗  | ๑๙.๐๙   | ๕๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐  | ๑๙.๕๒   |
| รวมต้นทุนผลผลิต                                                                                  | ๓๐๘,๖๘๕,๒๖๘.๖๑ | ๑๐๐.๐๐  | ๒๗๕,๕๗๐,๕๖๒.๖๗ | ๑๐๐.๐๐  | ๒๖๖,๔๐๖,๕๖๔.๔๐ | ๑๐๐.๐๐  |

## แบบ - สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

| รายการ                                              | ปี 2562      | ปี 2561      | ปี 2560      |
|-----------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| ๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร |              |              |              |
| ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)                    | ๑๔๔,๗๘๓.๘๗   | ๙๙,๒๖๑.๓๙    | ๓,๗๐๕,๘๔๐.๙๐ |
| จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)                        | ๒๐๔          | ๒๐๓          | ๑๙๔          |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)               | ๗๐๙.๗๒       | ๔๘๘.๙๗       | ๑๙,๑๐๒.๒๗    |
| ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)               | ๓,๘๑๕,๔๘๐.๖๕ | ๓,๗๘๔,๑๕๗.๑๓ | ๓,๒๔๗,๒๔๖.๒๖ |
| จำนวนชั่วโมง/คนการจัดฝึกอบรม                        | ๕,๓๗๖.๐๐     | ๗,๙๔๒.๐๐     | ๗,๔๗๒.๐๐     |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล             | ๗๐๙.๗๒       | ๔๗๖.๔๗       | ๔๓๔.๕๙       |

## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้นเนื่องจากการมีโครงการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงาน และการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมตามสายงานหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และตำแหน่งสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น



## ๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระกูลรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ  
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

| รายการ                                                                                                                                 | หน่วยวัด  | ปี 2562                                         |               | ปี 2561  |               | ปี 2560                           |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------|---------------|----------|---------------|-----------------------------------|---------------|
|                                                                                                                                        |           | เป้าหมาย                                        | ผลลัพธ์ที่ได้ | เป้าหมาย | ผลลัพธ์ที่ได้ | เป้าหมาย                          | ผลลัพธ์ที่ได้ |
| 1. <u>องค์ประกอบที่ 1</u> Function Base<br>1.1 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนความมั่นคงเฉพาะด้าน                                        | แผน       | ชั้นสูง 5 แผน<br>มาตรฐาน 4 แผน<br>ชั้นต่ำ 3 แผน | 4             | -        | -             | -                                 | -             |
| 1. <u>องค์ประกอบที่ 1</u><br>1.2 ความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์ แนวทางหรือแผนด้านความมั่นคงเฉพาะด้าน                            | เรื่อง    | -                                               | -             | 3        | 3             | 3                                 | 3             |
| 1. <u>องค์ประกอบที่ 1</u><br>1.3 จำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้                                                         | เหตุการณ์ | -                                               | -             | -        | -             | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 397 เหตุการณ์ | 141           |
| 1. <u>องค์ประกอบที่ 1</u><br>1.4 จำนวนมาตรการ แนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ                              | มาตรการ   | -                                               | -             | 5        | 5             | 5                                 | 5             |
| 1. <u>องค์ประกอบที่ 1</u><br>1.5 จำนวนความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ | เรื่อง    | -                                               | -             | 2        | 2             | 2                                 | 2             |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

| รายการ                                                                                        | หน่วย<br>วัด | ปี 2562                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                             | ปี 2561                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ปี 2560                                                              |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                                                                               |              | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ผลลัพธ์ที่ได้                                                                               | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                  | ผลลัพธ์ที่ได้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | เป้าหมาย                                                             | ผลลัพธ์ที่ได้                           |
| <p>1 องค์ประกอบที่ 1</p> <p>1.6 ความสำเร็จของ<br/>การบูรณาการฐานข้อมูล<br/>ด้านความมั่นคง</p> | ผลผลิต       | <p><u>เป้าหมายขั้นสูง</u></p> <p>(ร่าง) แผนบูรณาการ<br/>ข้อมูลผ่าน<br/>คณะกรรมการ<br/>พิจารณาให้<br/>ความเห็นชอบ<br/>- เสนอปรับแก้<br/>กฎหมายที่มี<br/>ปัญหาให้แล้วเสร็จ<br/>- เชื่อมโยง<br/>ฐานข้อมูลกับ<br/>หน่วยงานที่<br/>เกี่ยวข้องได้<br/>อย่างน้อย 19<br/>หน่วยงาน</p> <p><u>เป้าหมายมาตรฐาน</u></p> <p>(ร่าง) แผนบูรณาการ<br/>ข้อมูลผ่าน<br/>คณะกรรมการ<br/>พิจารณาให้<br/>ความเห็นชอบ<br/>- เสนอปรับแก้<br/>กฎหมายที่มี<br/>ปัญหาให้แล้วเสร็จ</p> <p><u>เป้าหมายขั้นต่ำ</u></p> <p>(ร่าง) แผนบูรณาการ<br/>ข้อมูลผ่าน<br/>คณะกรรมการ<br/>พิจารณาให้<br/>ความเห็นชอบ</p> | <p>(ร่าง) แผน<br/>บูรณาการ<br/>ข้อมูลผ่าน<br/>คณะกรรมการ<br/>พิจารณาให้<br/>ความเห็นชอบ</p> | <p>เสนอแผน<br/>บูรณาการข้อมูล<br/>ด้านความมั่นคง<br/>ต่อ<br/>คณะอนุกรรมการ<br/>รับฟัง<br/>ความคิดเห็นตาม<br/>กรอบระยะเวลา<br/>ที่คณะกรรมการ<br/>จัดทำ<br/>ยุทธศาสตร์ชาติ<br/>ด้านความมั่นคง<br/>กำหนด</p> | <p>คณะกรรมการฯ<br/>มีความเห็นให้<br/>ปรับเปลี่ยน<br/>แนวทางและ<br/>รูปแบบ<br/>การกำหนด<br/>แผนบูรณาการ<br/>ข้อมูล<br/>ความมั่นคงไป<br/>รวมเป็นส่วน<br/>หนึ่งของแผน<br/>ขับเคลื่อน<br/>ยุทธศาสตร์ชาติ<br/>ด้านความมั่นคง<br/>อย่างไรก็ตาม<br/>ภายหลังได้ให้<br/>แยกเป็นแผน<br/>บูรณาการข้อมูล<br/>ด้านความมั่นคง<br/>แต่เนื่องจากเลย<br/>ห้วงเวลาของ<br/>รอบการประเมินฯ<br/>ส่งผลให้ไม่<br/>เป็นไปตาม<br/>เป้าหมายที่<br/>กำหนด</p> | <p>มีระบบที่<br/>สามารถ<br/>เรียกข้อมูล<br/>ขึ้นมา<br/>ใช้งานได้</p> | <p>มีระบบ<br/>แต่ยังไม่<br/>สมบูรณ์</p> |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

| รายการ                                                                                                                                                              | หน่วย<br>วัด | ปี 2562                                                                                                        |                                                        | ปี 2561                                                                                                                                       |               | ปี 2560                  |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|                                                                                                                                                                     |              | เป้าหมาย                                                                                                       | ผลลัพธ์ที่ได้                                          | เป้าหมาย                                                                                                                                      | ผลลัพธ์ที่ได้ | เป้าหมาย                 | ผลลัพธ์ที่ได้ |
| 2. <u>องค์ประกอบที่ 2</u><br>Agenda Base<br>การสร้างความรู้ความ<br>เข้าใจ แก่ประชาชน<br>2.1 ร้อยละการ<br>ดำเนินการตามแผนการ<br>สร้างความรู้ความเข้าใจแก่<br>ประชาชน | ร้อยละ       | 100                                                                                                            | 100.00                                                 | 100                                                                                                                                           | 100.00        | 100                      | 100.00        |
| 2.2 ร้อยละการชี้แจง<br>ประเด็นสำคัญที่ทันต่อ<br>สถานการณ์ (ถ้ามี)                                                                                                   | ร้อยละ       | -                                                                                                              | -                                                      | 100                                                                                                                                           | 100.00        | 100                      | 100.00        |
| 2.3 จำนวนรายงาน<br>สถานการณ์ความมั่นคง<br>รายเดือน                                                                                                                  | ฉบับ         | ค่าเป้าหมายขั้นสูง<br>11 ฉบับ                                                                                  | 11                                                     | -                                                                                                                                             | -             | -                        | -             |
| 3. <u>องค์ประกอบที่ 3</u>                                                                                                                                           | -            | -                                                                                                              | -                                                      | -                                                                                                                                             | -             | -                        | -             |
| 4. <u>องค์ประกอบที่ 4</u><br>Innovation Base<br>4.1 ประสิทธิภาพการ<br>เบิกจ่ายงบประมาณ                                                                              | ร้อยละ       | -                                                                                                              | -                                                      | -                                                                                                                                             | -             | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 96 | 64.26         |
| 4.2 ข้อเสนอการพัฒน<br>นวัตกรรม                                                                                                                                      | ร้อยละ       | สำนักงาน ก.พ.ร.<br>จะเป็นผู้พิจารณา<br>การให้คะแนนตาม<br>คุณภาพของ<br>นวัตกรรม โดยมี<br>คะแนนเต็ม 100<br>คะแนน | สมช. เสนอ<br>เรื่อง<br>ฐานข้อมูล<br>ความรู้ทาง<br>ทะเล | การพัฒนาระบบ<br>การลา<br>อิเล็กทรอนิกส์<br>กำหนดเกณฑ์การ<br>ผ่านการประเมิน<br>ที่มีคะแนนตั้งแต่<br>50 คะแนนขึ้นไป<br>(คะแนนเต็ม 100<br>คะแนน) | 100           | -                        | -             |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

| รายการ                                                                                               | หน่วยวัด | ปี 2562  |               | ปี 2561  |               | ปี 2560                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---------------|----------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                      |          | เป้าหมาย | ผลลัพธ์ที่ได้ | เป้าหมาย | ผลลัพธ์ที่ได้ | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ผลลัพธ์ที่ได้                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>4 องค์ประกอบที่ 4</p> <p>4.3 ข้อเสนอประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ</p> | ผลงาน    |          |               |          |               | <p><u>การประเมิน รอบที่ 1</u></p> <p>ให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอประสิทธิภาพและการพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการและให้รายงานมาพร้อมกับการรายงานตัวชี้วัดอื่นๆ ในรอบการประเมิน ที่ 1</p> <p><u>การประเมิน รอบที่ 2</u></p> <p>ให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอประสิทธิภาพและการพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการและให้รายงานมาพร้อมกับการรายงานตัวชี้วัดอื่นๆ ในรอบการประเมินที่ 2</p> | <p>ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณทรัพยากรบุคคลความผูกพันของบุคคลต่อการเทคโนโลยีฐานข้อมูลกฎหมาย การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งมีผลงานเกิดขึ้นจริง</p> |
| <p>4 องค์ประกอบที่ 4</p> <p>4.4 การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>                               | ร้อยละ   |          |               | 80       | 90.00         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>5 องค์ประกอบที่ 5</p> <p>5.1 การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ</p>            | ร้อยละ   |          |               | 70       | 84.00         | 100                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 100.00                                                                                                                                                                                                                                                            |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

| รายการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | หน่วยวัด | ปี 2562                                                                                                 |                                      | ปี 2561                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                            | ปี 2560  |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |          | เป้าหมาย                                                                                                | ผลลัพธ์ที่ได้                        | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                | ผลลัพธ์ที่ได้                                                                                                                                                                                                              | เป้าหมาย | ผลลัพธ์ที่ได้ |
| 5 องค์ประกอบที่ 5<br>5.2 การจัดทำแผนปฏิรูป<br>องค์การ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | แผน      |                                                                                                         |                                      | รอบการประเมินที่ 1<br>ให้ สมช. จัดทำแผน<br>ปฏิรูปองค์การ โดยวัด<br>ความครบถ้วนของ<br>แผน ซึ่งต้องเป็นไป<br>ตามแบบฟอร์มที่<br>สำนักงาน ก.พ.ร.<br>กำหนดรอบประเมิน<br>ที่ 2 กำหนดให้ สมช.<br>จัดทำข้อเสนอการ<br>เปลี่ยนแปลงในระยะ<br>3 ปี (พ.ศ. 2562-2564) | - จัดส่งแผนปฏิรูป<br>องค์การที่มี<br>ความครบถ้วนตาม<br>แบบฟอร์มและ<br>เงื่อนไขที่ สำนักงาน<br>ก.พ.ร.กำหนด<br>- จัดส่งข้อเสนอ<br>การเปลี่ยนแปลง<br>ระยะ 3 ปี ของ สมช.<br>ได้ครบถ้วนตาม<br>ประเด็นที่สำนักงาน<br>ก.พ.ร.กำหนด |          |               |
| 5. องค์ประกอบที่ 5<br>5.3 การดำเนินการ<br>ขับเคลื่อนแผนปฏิรูปองค์การ<br>ประกอบด้วย 3 ประเด็น<br>(3 ตัวชี้วัดย่อย) ดังนี้<br>1. การจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง<br>เกี่ยวกับความมั่นคง เพื่อ<br>การประเมินและป้องกันหรือ<br>แก้ไขสถานการณ์ที่อาจเป็น<br>ภัยต่อความมั่นคงของชาติ<br>โดยบูรณาการร่วมกับ<br>หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง<br>2. การจัดทำพระราชบัญญัติ<br>ข้อมูลความมั่นคงของรัฐและ<br>ความลับของทางราชการ<br>3. การรับฟังความเห็น<br>ข้อเสนอแนะจาก<br>ส่วนราชการในภูมิภาคที่<br>เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน<br>ตามนโยบายและแผน<br>ระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง<br>แห่งชาติ | ร้อยละ   | สำนักงาน<br>ก.พ.ร. จะ<br>พิจารณาให้<br>คะแนน ใน<br>2 ส่วน คือ<br>การดำเนินงาน<br>ตามผลผลิต<br>100 คะแนน | ดำเนินการ<br>ได้ครบทั้ง<br>3 ประเด็น |                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                            |          |               |

## แบบ – สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

## 2.6.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

| ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. | ระดับผลการประเมิน | ช่วงคะแนนการประเมิน | ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน | จำนวนข้าราชการ |                  |
|--------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|----------------|------------------|
|                    |                   |                     |                              | อำนวยการ       | วิชาการและทั่วไป |
| 1/2562             | ดีเด่น            | 90 – 100.00         | 3.00 – 6.00                  | 6              | 54               |
|                    | ดีมาก             | 80 - 89.99          | 2.50 – 2.99                  | 1              | 68               |
|                    | ดี                | 70 - 79.99          | 2.20 – 2.49                  | 1              | 11               |
|                    | พอใช้             | 60 - 69.99          | 2.00 – 2.19                  | -              | 6                |
|                    | ต้องปรับปรุง      | ต่ำกว่าร้อยละ 60    | -                            | -              | -                |
| 2/2562             | ดีเด่น            | 90 – 100.00         | 3.00 – 6.00                  | 6              | 56               |
|                    | ดีมาก             | 80 - 89.99          | 2.70 – 2.99                  | 2              | 81               |
|                    | ดี                | 70 - 79.99          | 2.50 – 2.69                  | -              | 4                |
|                    | พอใช้             | 60 - 69.99          | 2.00 – 2.49                  | -              | -                |
|                    | ต้องปรับปรุง      | ต่ำกว่าร้อยละ 60    | -                            | -              | -                |
| 1/2561             | ดีเด่น            | 90 – 100.00         | 3.20 - 6.00                  | 5              | 55               |
|                    | ดีมาก             | 80 - 89.99          | 2.80 – 3.19                  | 3              | 78               |
|                    | ดี                | 70 - 79.99          | 2.50 – 2.79                  | -              | 2                |
|                    | พอใช้             | 60 - 69.99          | 2.00 – 2.49                  | -              | 8                |
|                    | ต้องปรับปรุง      | ต่ำกว่าร้อยละ 60    | -                            | -              | -                |
| 2/2561             | ดีเด่น            | 90 – 100.00         | 3.20 - 6.00                  | 4              | 59               |
|                    | ดีมาก             | 80 - 89.99          | 2.80 – 3.19                  | 1              | 64               |
|                    | ดี                | 70 - 79.99          | 2.50 – 2.79                  | 1              | 13               |
|                    | พอใช้             | 60 - 69.99          | 2.00 – 2.49                  | -              | 7                |
|                    | ต้องปรับปรุง      | ต่ำกว่าร้อยละ 60    | -                            | -              | -                |
| 1/2560             | ดีเด่น            | 90 – 100.00         | 3.20 - 6.00                  | 3              | 36               |
|                    | ดีมาก             | 80 - 89.99          | 2.68 – 3.19                  | 3              | 55               |
|                    | ดี                | 70 - 79.99          | 2.47 – 2.67                  | 1              | 9                |
|                    | พอใช้             | 60 - 69.99          | 2.00 – 2.46                  | -              | 4                |
|                    | ต้องปรับปรุง      | ต่ำกว่าร้อยละ 60    | -                            | -              | -                |

## แบบ - สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

| ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. | ระดับผลการประเมิน | ช่วงคะแนนการประเมิน | ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน | จำนวนข้าราชการ |                  |
|--------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|----------------|------------------|
|                    |                   |                     |                              | อำนวยการ       | วิชาการและทั่วไป |
| 2/2560             | ดีเด่น            | 90 - 100.00         | 3.20 - 6.00                  | 3              | 46               |
|                    | ดีมาก             | 80 - 89.99          | 2.68 - 3.19                  | 3              | 45               |
|                    | ดี                | 70 - 79.99          | 2.47 - 2.67                  | 2              | 6                |
|                    | พอใช้             | 60 - 69.99          | 2.00 - 2.46                  | 1              | 4                |
|                    | ต้องปรับปรุง      | ต่ำกว่าร้อยละ 60    | -                            | -              | -                |

โพรตระบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี  
 .....ผู้บังคับบัญชา ระดับสำนักเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ พนักงานราชการ...  
 และลูกจ้างประจำในสำนัก และกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน โดยส่วนราชการได้จัดสรรวงเงินให้แต่ละ  
 สำนักบริหารวงเงิน.....

**๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ**

.....สมพ. มีร้อยละของการสูญเสียข้าราชการ ซึ่งมาจากการ ..... เกษียณ ลาออก และการโอนย้าย มีหลายสาเหตุ ได้แก่ การโอนย้ายเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ..... ต้องการหาประสบการณ์ในสายงาน ที่หลากหลาย และการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ..... ซึ่งการสรรหาข้าราชการมาทดแทนในแต่ละครั้งมีกระบวนการและใช้ระยะเวลาค่อนข้างมาก

**๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุง วิธีการ กระบวนการ หรือแนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคต ที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติ ราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ (โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความ เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถ แนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

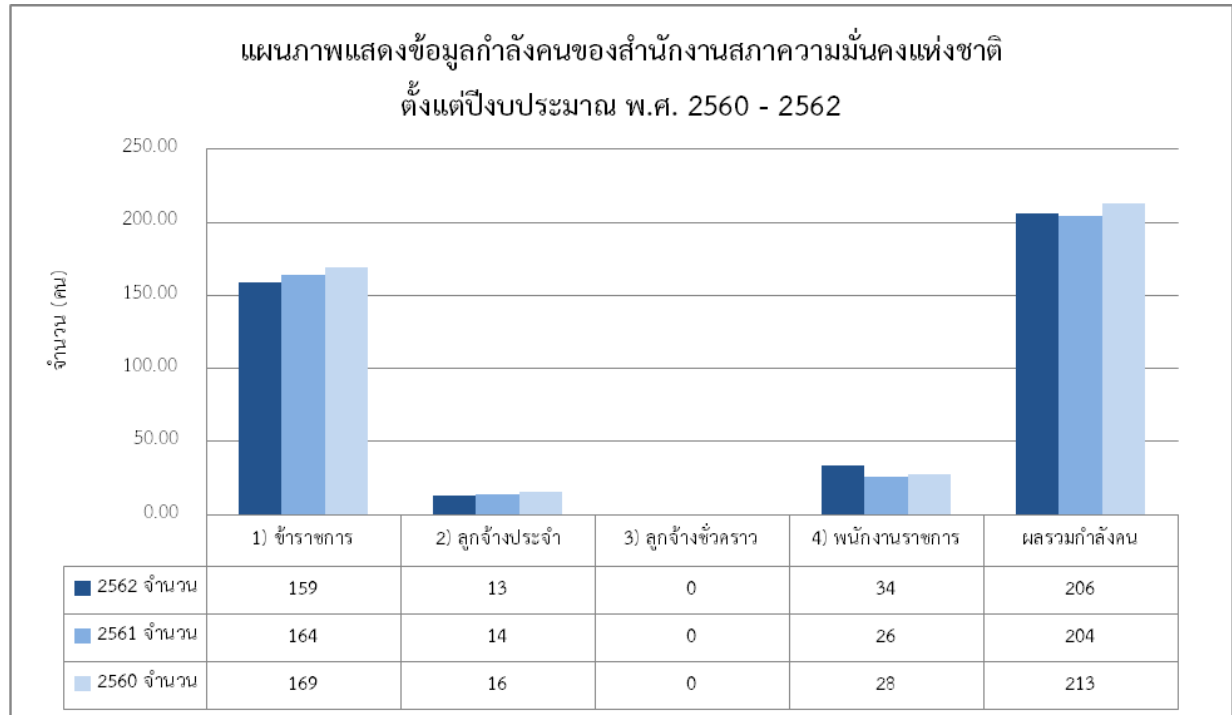
.....



### ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

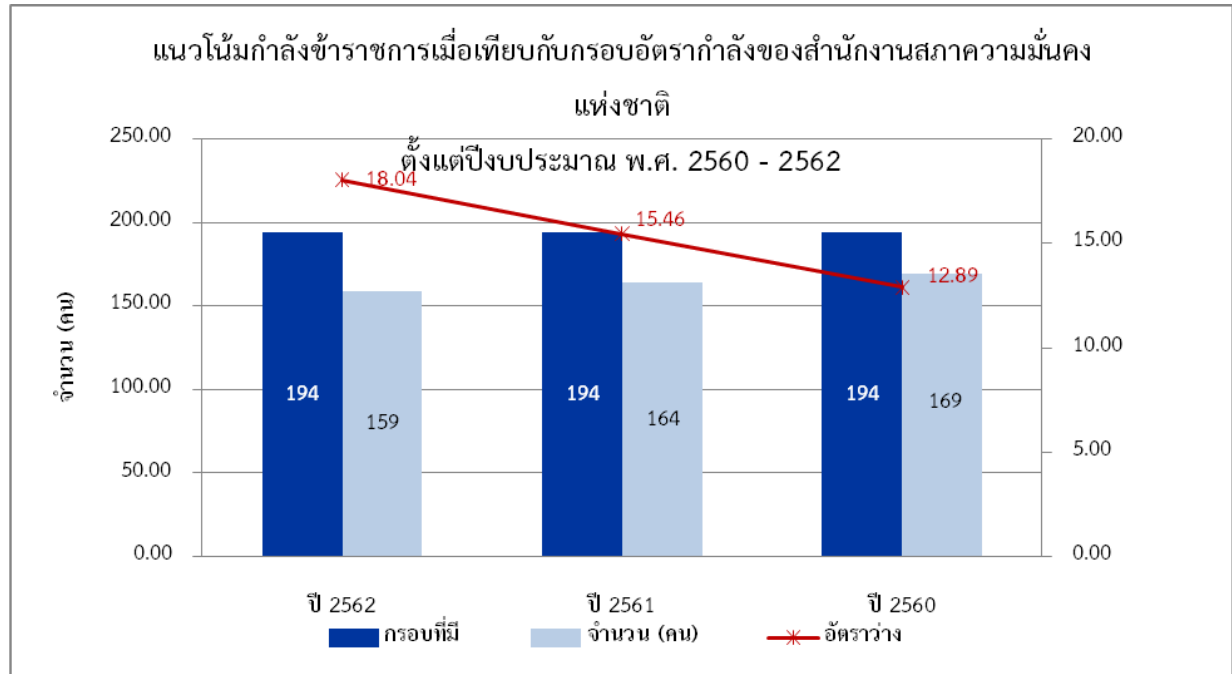
- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
  - แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
  - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- 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

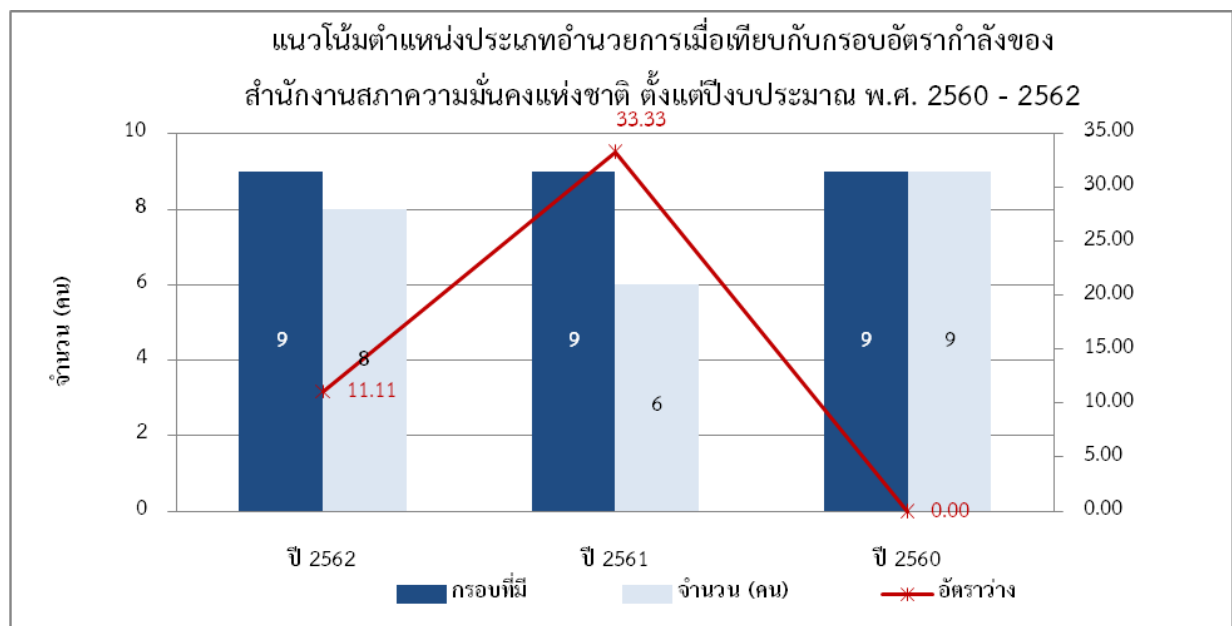


## 3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

ภาพรวมของส่วนราชการ

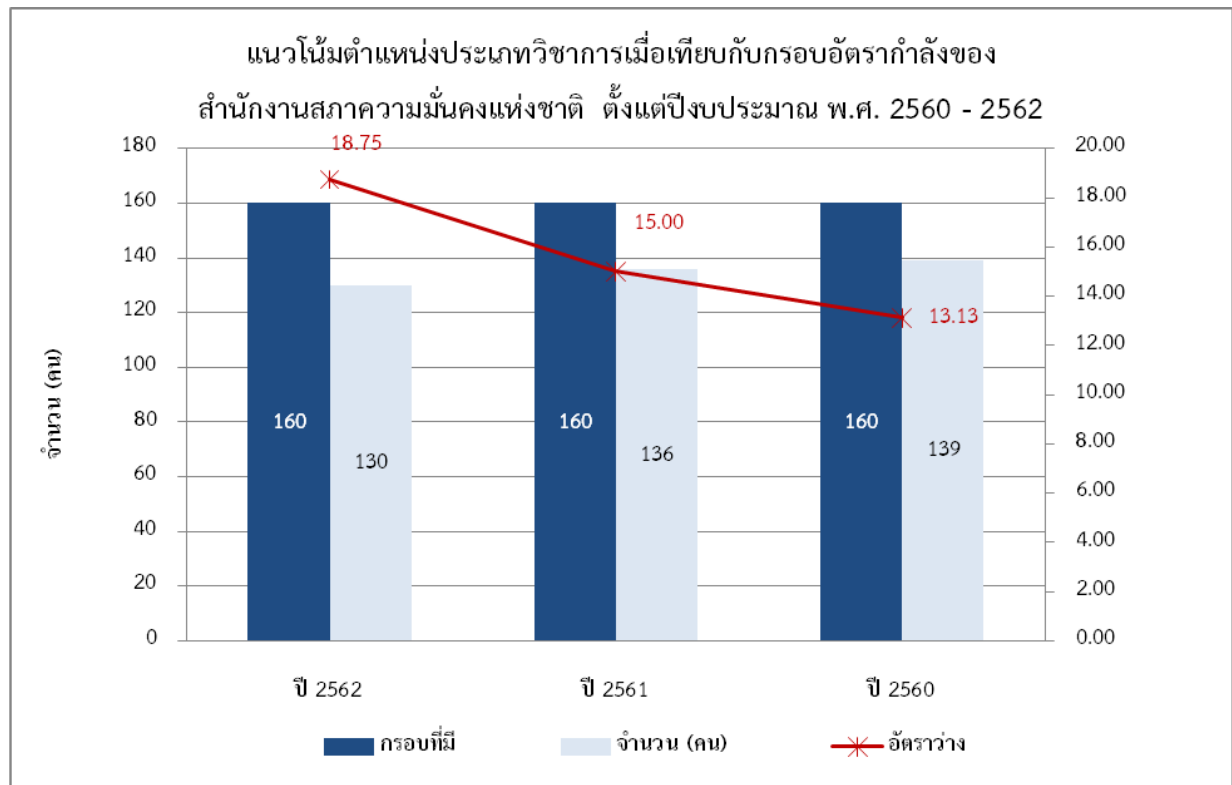


แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ

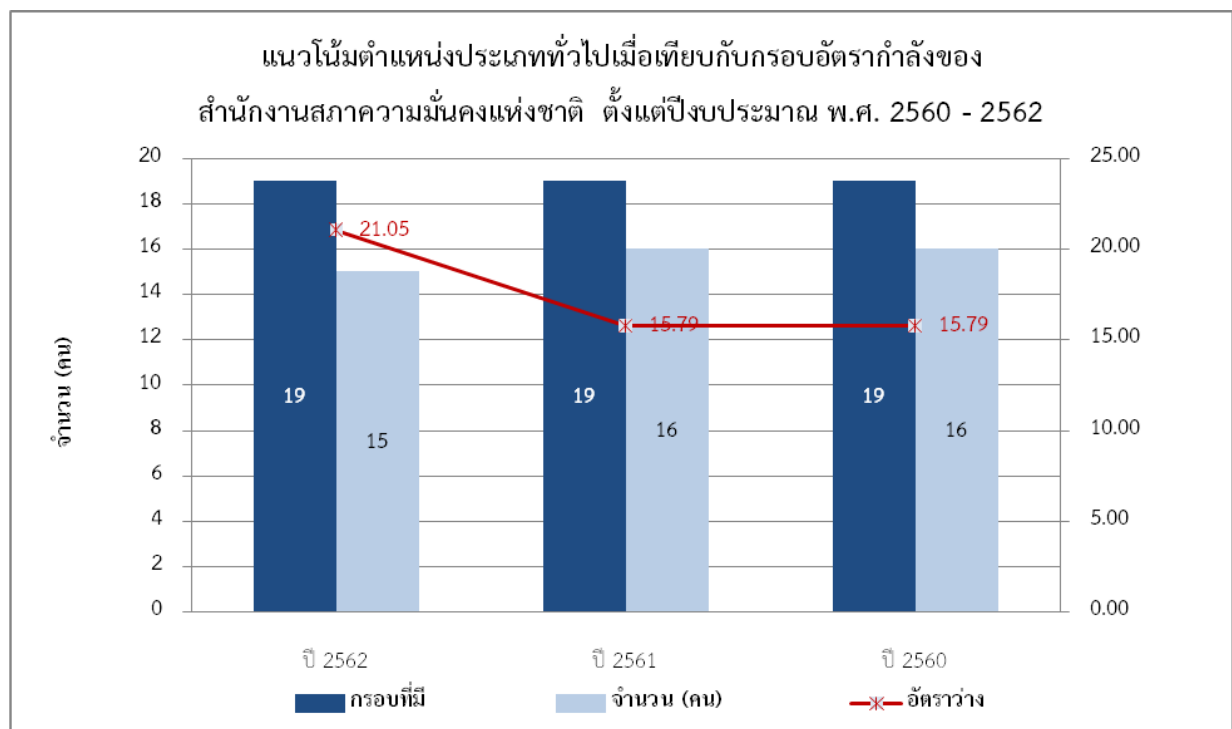


## แบบ - สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

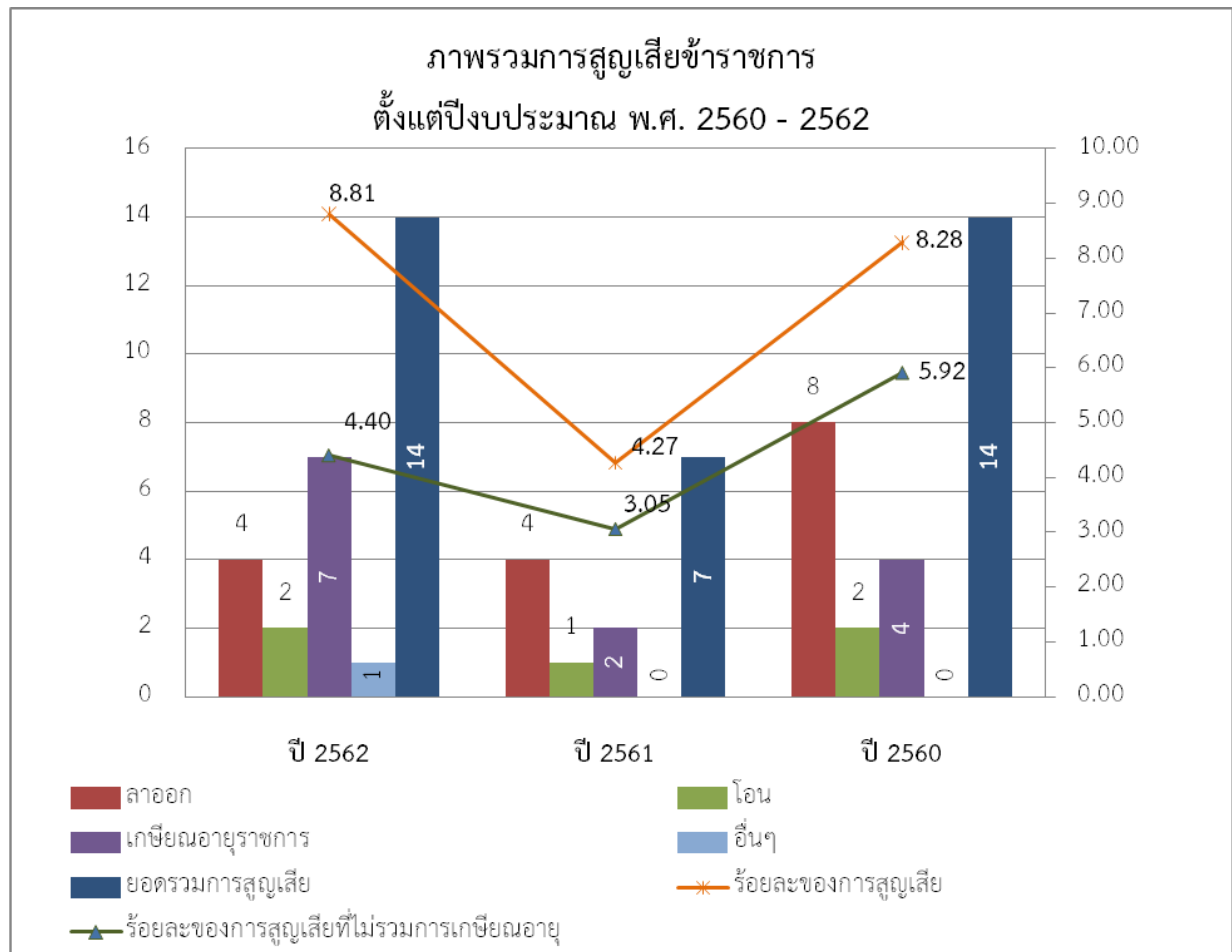
แยกประเภทตามตำแหน่งวิชาการ



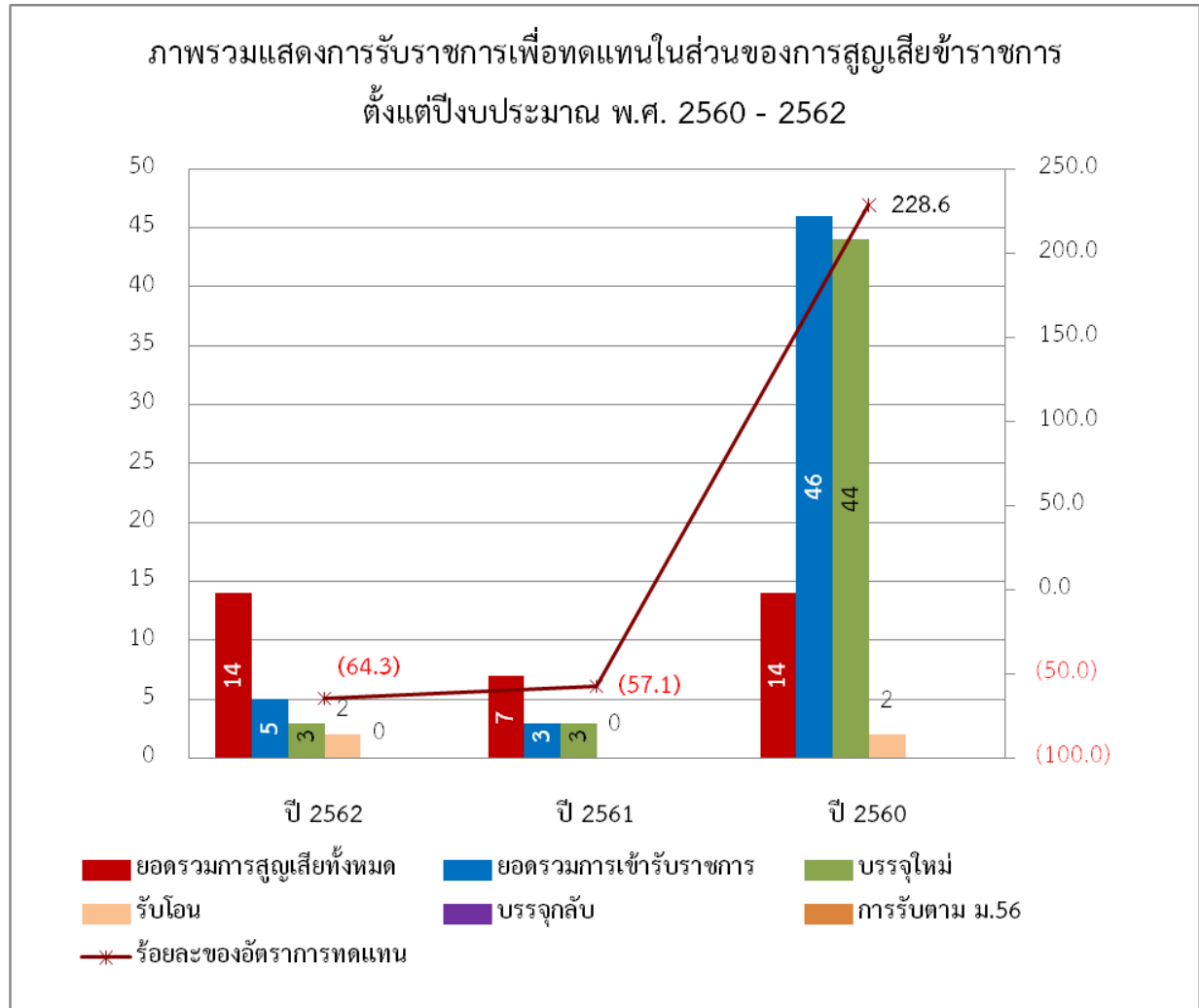
แยกประเภทตามตำแหน่งทั่วไป



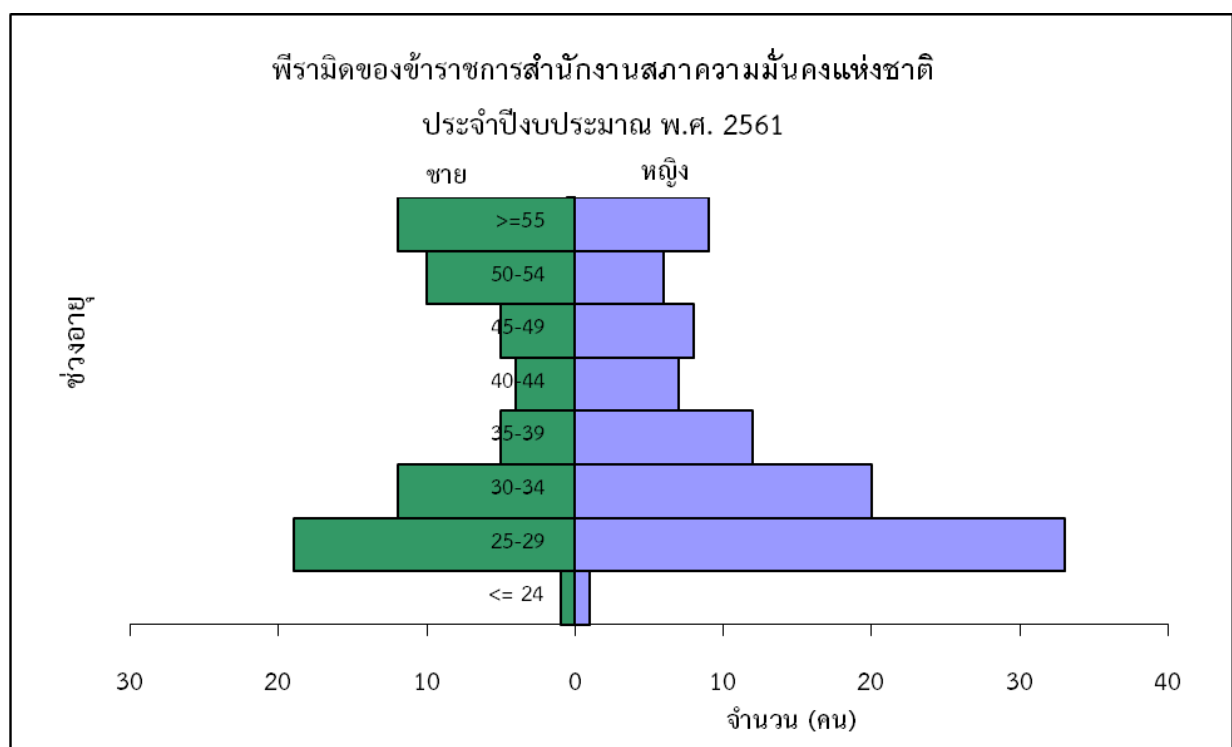
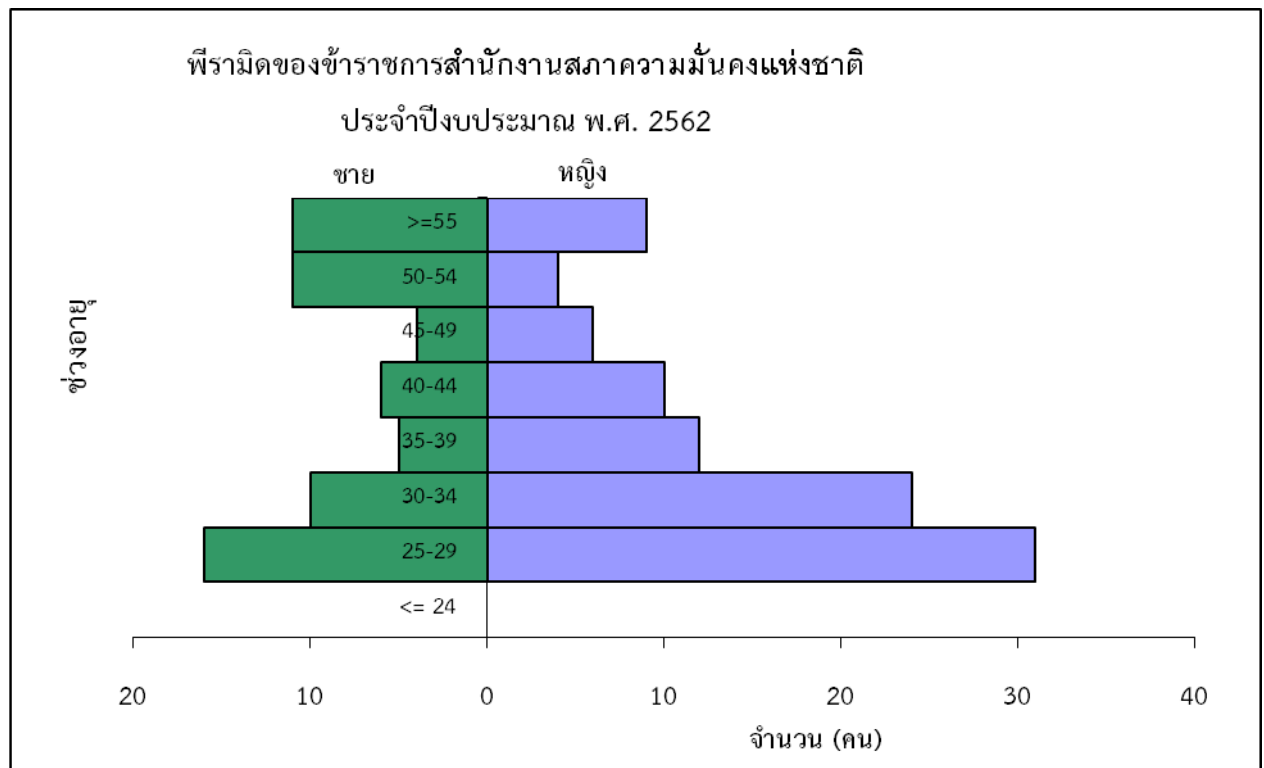
## 3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

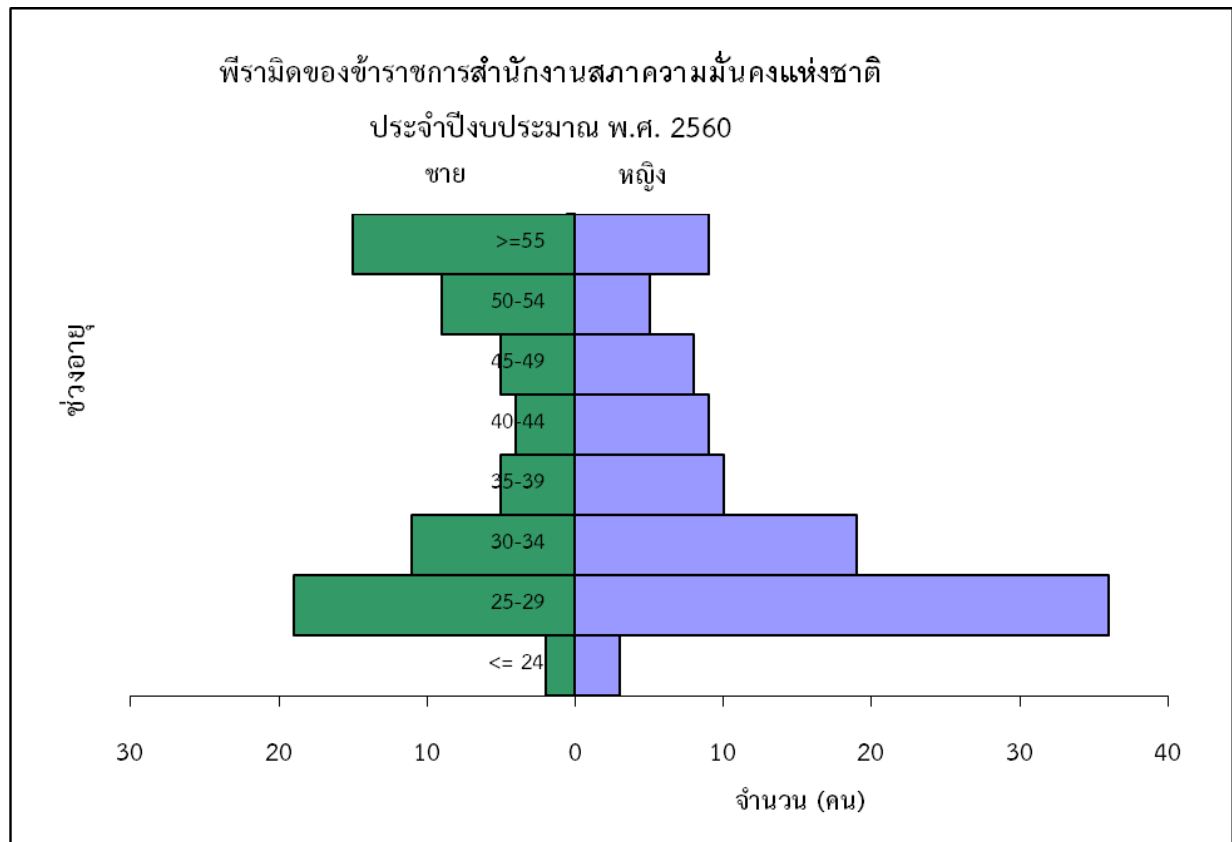


## 3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



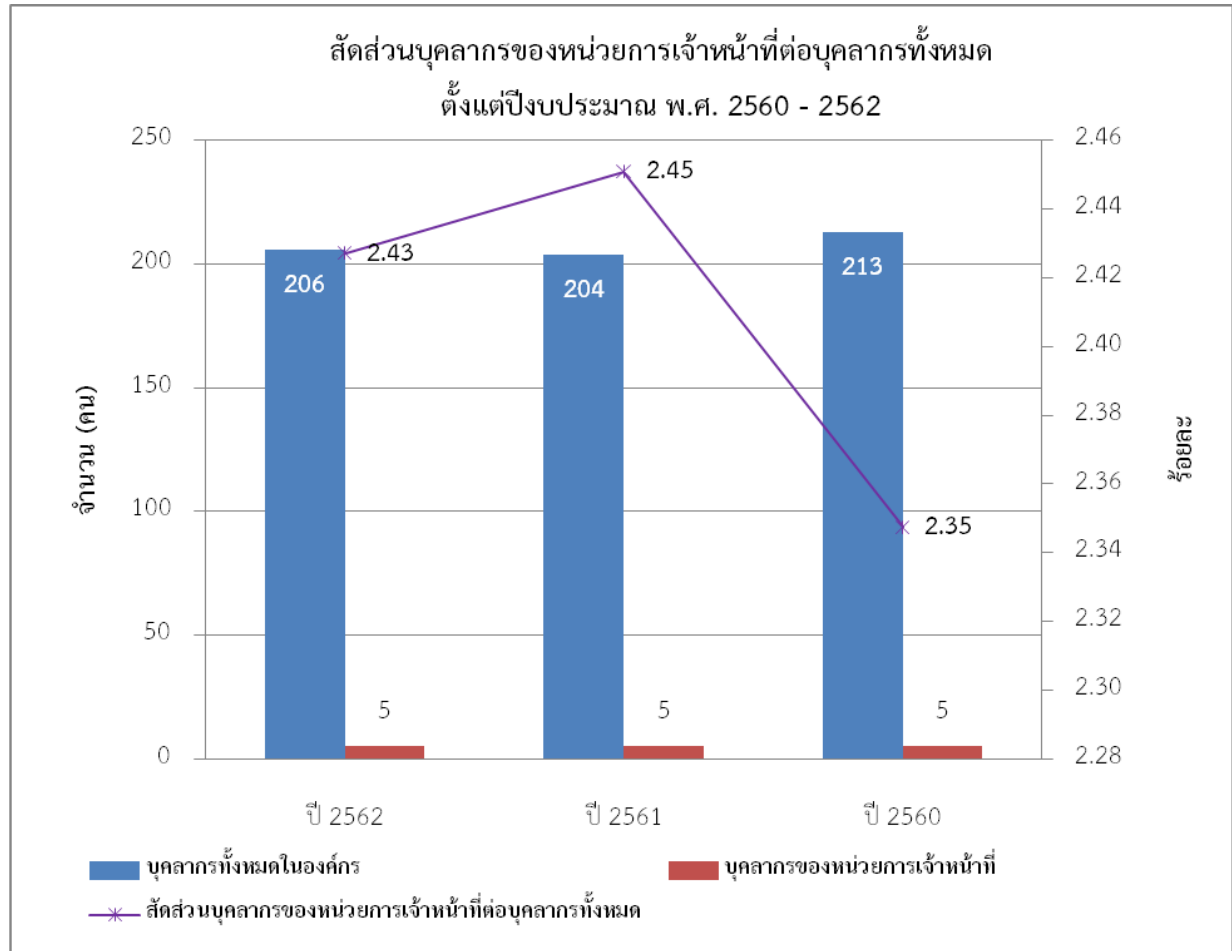
## 3.5 แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ



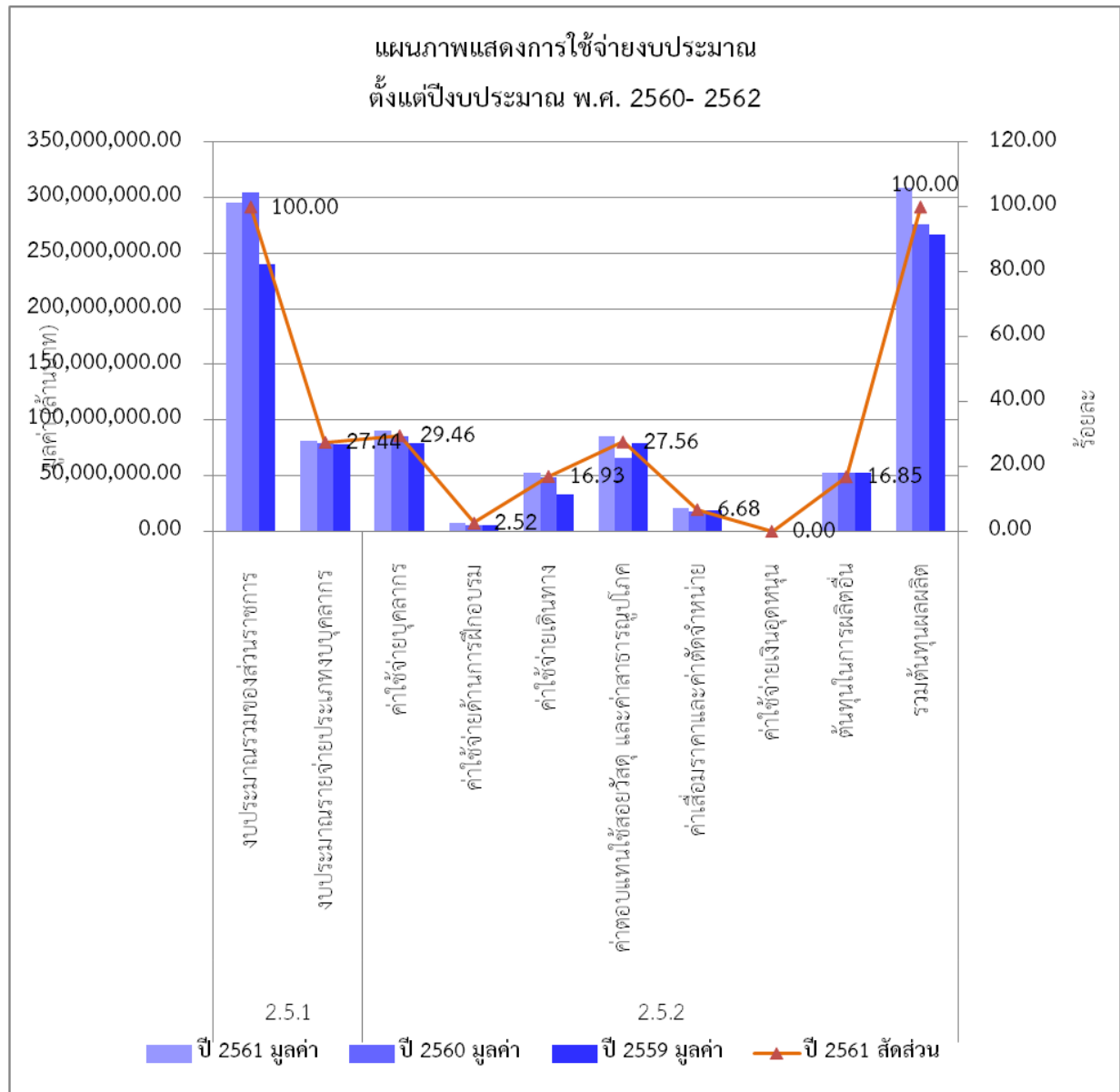




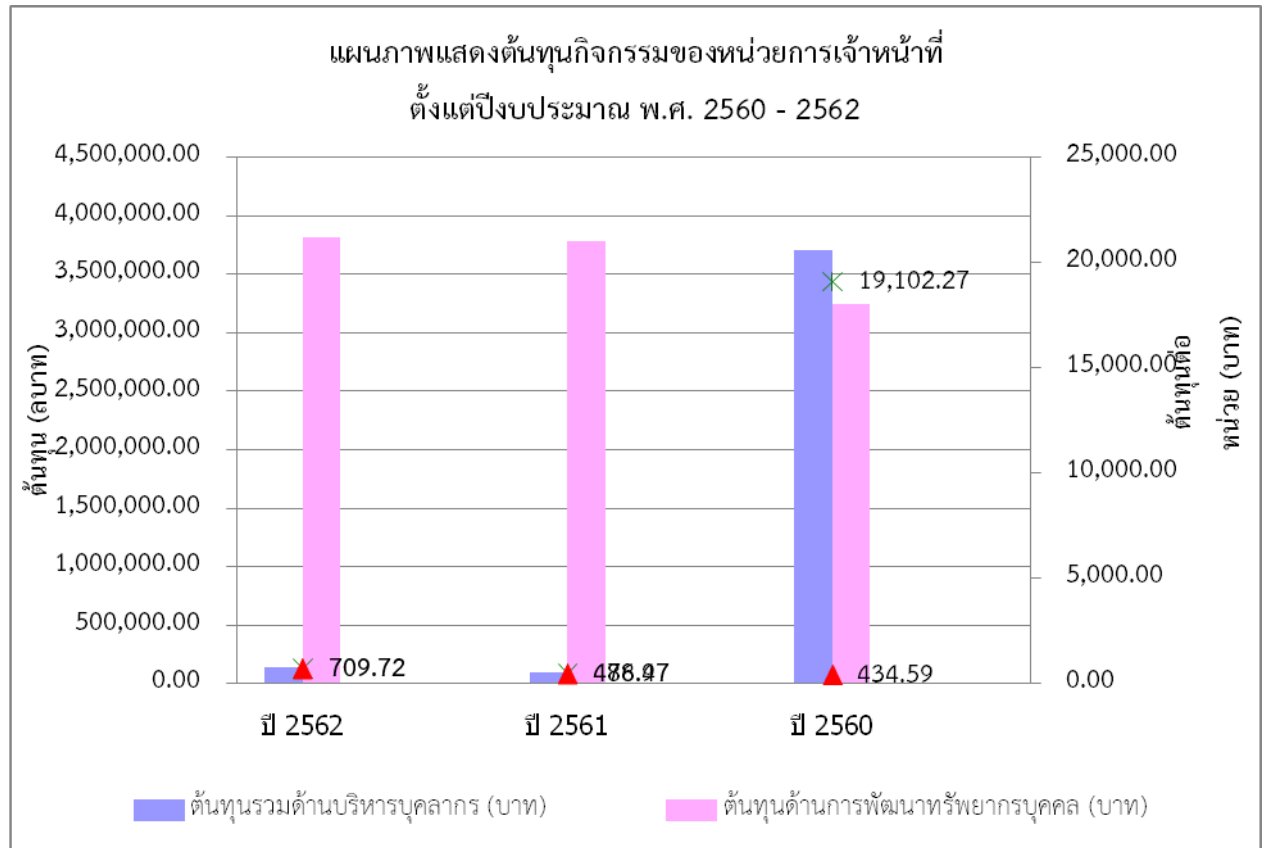
## 3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



## 3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ



แบบ – สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ  
 ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



## 3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

