



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 และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา 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 ๒๕๖๐
ส่วนราชการ กรมสรรพสามิต

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์

(นายปัญญา ฉายะจินดาวงศ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสรรพสามิต

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุลนางสาวกนกวรรณ..กิมจ้อง.....

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.....

โทรศัพท์/โทรสาร๐๒ ๒๔๑ ๓๔๘๑.....

E-Mailj_u_s_๑๕@hotmail.com.....

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน...๒๔...ตุลาคม..๒๕๖๐.....

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๓.๓๓
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๑	๒.๒๒
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๑๕.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๒	๑๐.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๘๕.๐๐	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ปีที่ ๑ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๒ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๓ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๔ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๕ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
ประเด็นที่ ๒ การมุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความชำนาญ มีความเป็นมืออาชีพ	ปีที่ ๑ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนabatบาทผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๒ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนabatบาทผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	ปีที่ ๓ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนาระบบบริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๔ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนาระบบบริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๕ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนาระบบบริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
ประเด็นที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมของ การทำงานที่มีมาตรฐาน มีความรับผิดชอบ รวดเร็ว เรียบง่าย สร้างความ พึงพอใจ และความผูกพัน ให้แก่บุคลากร	ปีที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
ประเด็นที่ ๔ การส่งเสริมให้เป็นองค์กร ที่ขับเคลื่อนด้วยการ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	ปีที่ ๑ -
	ปีที่ ๒ -
	ปีที่ ๓ -
	ปีที่ ๔ -
	ปีที่ ๕ -

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหาร จัดการกำลังคน เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ปีที่ ๑ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๒ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกย่องมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
	ปีที่ ๓ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกย่องมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
	ปีที่ ๔ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกย่องมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
	ปีที่ ๕ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกย่องมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
ประเด็นที่ ๖ การกำหนดแนวทางการ บริหาร ค่าตอบแทน การประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างมี มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสและ เป็นธรรม	ปีที่ ๑ -
	ปีที่ ๒ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
	ปีที่ ๓ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
	ปีที่ ๔ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
	ปีที่ ๕ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
ประเด็นที่ ๗ การพัฒนาระบบบริหาร จัดการเทคโนโลยี สารสนเทศทรัพยากร บุคคล การบริหารจัดการ ความรู้ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน	ปีที่ ๑ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๕ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๑	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ระบบสรรหา.....</p> <p>๒.๒ระบบโครงสร้าง.....</p> <p>๒.๓ระบบประเมิน.....</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (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 checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p>

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (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 หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เชี่ยวชาญราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	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 การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กรมสรรพสามิต</p> <p>๓.๒ จัดให้มีศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สายด่วน ๑๗๑๓ เพื่อสอบถามข้อมูลและการรับเรื่องร้องเรียน รวมถึง Hotline สายตรงผู้บริหาร</p>

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๑) บทบาทของผู้นาองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบ ต่อตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมสรรพสามิตไม่มีเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการ เนื่องจากกรมสรรพสามิตได้จัดให้มีการฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรและกำหนดให้บุคลากรกรมสรรพสามิตทุกคนถือปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมสรรพสามิตว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๕๒</p> <p>๑. ผู้นาองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑.๑ ผู้นาองค์กร ดำรงตนตามระเบียบปฏิบัติของกฎหมาย และข้อบังคับกรมสรรพสามิตว่าด้วยจรรยาข้าราชการอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสถูกต้องตามกฎหมายระเบียบอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากร เช่น โครงการปฏิบัติธรรม โครงการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับวินัยมาตรฐานทางคุณธรรมและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น</p> <p>๒. ผู้นาองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นาในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดการการอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทักษะ และสมรรถนะในการเป็นผู้นาและการบริหารจัดการ เช่น หลักสูตรการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกรมสรรพสามิต หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นาสำหรับผู้บริหาร และหลักสูตรเพื่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการกรมสรรพสามิต</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ เพิ่มทักษะ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง เช่น การจัดทำแผนแม่บทของหน่วยงาน ต้องมีการระดมความคิดเห็นและการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายใน นำไปสู่การกำหนด แนวทางการดำเนินการและแผนการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ</p> <p>๓.๒ การจัดทำโครงการ CSR ของกรมสรรพสามิต เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

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 (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน กำหนดให้ดำเนินโครงการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กรมสรรพสามิต ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการตามยุทธศาสตร์ มีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในปัจจุบันด้านต่างๆ และมีการนำข้อมูลผลสำรวจไปดำเนินการจัดทำโครงการด้านสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของ บุคลากร

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๕๘	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๓,๒๒๘	๕๒.๕๐	๓,๕๖๒	๕๕.๔๖	๓,๕๗๕	๕๕.๔๙
๒) ลูกจ้างประจำ	๒๓๕	๓.๘๒	๒๖๑	๔.๐๖	๒๘๓	๔.๓๙
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๑,๙๖๒	๓๑.๙๑	๒,๐๑๓	๓๑.๓๔	๑,๙๙๘	๓๑.๐๑
๔) พนักงานราชการ	๗๒๓	๑๑.๗๖	๕๘๗	๙.๑๔	๕๘๗	๙.๑๑
ผลรวมกำลังคน	๖,๑๔๘	๑๐๐.๐๐	๖,๔๒๓	๑๐๐.๐๐	๖,๔๔๓	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๔๕	๑๐๐.๐๐	๑๓๐	๑๐๐.๐๐	๑๒๙	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๐๔	๗๑.๗๒	๑๐๒	๗๘.๔๖	๖๗	๕๑.๙๔
- รับโอน	๔๑	๒๘.๒๘	๒๘	๒๑.๕๔	๖๒	๔๘.๐๖
- บรรจุกลับ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๔๓	๑๐๐.๐๐	๑๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๑๒	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๓๗	๒๕.๘๗	๓๐	๒๖.๐๙	๓๙	๓๔.๘๒
- ให้โอน	๔	๒.๘๐	๓	๒.๖๑	๒	๑.๗๙
- เกษียณอายุ	๙๘	๖๘.๕๓	๘๒	๗๑.๓๐	๗๑	๖๓.๓๙
- อื่นๆ						
- ตาย	๓	๒.๑๐				
- ออกด้วยวินัย	๑	๐.๗๐				

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๐			ปี ๒๕๕๙			ปี ๒๕๕๘		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๕	๕	๐	๕	๕	๐	๕	๓	๔๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๐๖	๑๐๖	๐	๑๐๖	๑๐๖	๐	๑๐๖	๙๗	๘.๔๙
๓. วิชาการ	๑,๗๙๗	๑,๖๒๖	๑๗๑	๑,๗๙๗	๑,๕๗๘	๐	๑,๗๙๕	๑,๗๐๓	๕.๑๓
๔. ทั่วไป	๑,๖๕๔	๑,๔๙๑	๑๖๓	๑,๖๕๔	๑,๔๖๖	๐	๑,๖๖๙	๑,๕๗๕	๕.๖๓
รวม	๓,๕๖๒	๓,๒๒๘	๓๓๔	๓,๕๖๒	๓,๑๕๕	๐	๓,๕๗๕	๓,๓๗๘	๕.๕๑

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๕๘	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๕	๐	๖	๓	๑๐	๔
๒๕-๒๙	๗๙	๒๑	๗๘	๑๗	๗๕	๒๒
๓๐-๓๔	๑๘๓	๕๖	๒๐๗	๕๗	๑๙๔	๕๑
๓๕-๓๙	๓๔๔	๗๑	๓๑๙	๗๒	๒๘๕	๖๘
๔๐-๔๔	๒๔๐	๑๐๘	๒๑๓	๑๑๒	๑๙๘	๑๓๑
๔๕-๔๙	๒๒๘	๒๕๖	๒๒๕	๒๙๐	๒๒๖	๓๒๕
๕๐-๕๔	๒๓๑	๔๖๔	๒๕๖	๕๒๓	๒๗๒	๕๗๘
>=๕๕	๒๖๙	๖๗๑	๒๐๙	๕๖๖	๑๙๗	๕๙๖
รวม	๑,๕๗๙	๑,๖๔๗	๑,๕๑๓	๑,๖๔๐	๑,๔๕๗	๑,๗๗๕

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๕๘
๑. ข้าราชการ	๕๓	๙๔	๕๒
๒. พนักงานราชการ	๑๔	๑๓	๑๒
รวม	๖๗	๑๐๗	๖๔

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๕๘	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้านบาท)	๒,๗๐๓,๖๙๔,๕๐๐.๐๐	๑๐๐	๒,๖๙๓,๔๕๐,๖๐๐.๐๐	๑๐๐	๑,๓๘๗,๐๕๐,๔๐๐.๐๐	๑๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๑,๔๒๐,๑๗๑,๓๐๐.๐๐	๕๒.๕๓	๑,๓๘๗,๐๕๐,๒๐๐.๐๐	๕๑.๔๙	๑,๒๙๗,๗๕๖,๐๐๐	๙๓.๕๖
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑,๕๒๓,๓๗๘,๓๙๙.๗๖	๘๕.๖๓	๑,๕๖๘,๔๒๐,๙๑๑.๙๙	๘๔.๑๓	-	-
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๔,๔๒๔,๕๐๕.๑๖	๐.๒๕	๒,๘๒๘,๘๑๘.๐๐	๐.๑๕	๓,๔๒๓,๓๐๗	๖.๖๒
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๒๖,๗๓๐,๖๕๗.๓๑	๑.๕๐	๓๐,๗๐๔,๗๗๓.๔๔	๑.๖๕	-	-
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๒๑๔,๕๐๔,๑๑๒.๔๔	๑๒.๐๖	๒๓๗,๑๕๒,๑๕๑.๘๑	๑๒.๗๒	๔๘,๒๗๙,๐๐๐	๙๓.๓๘
ค่าเสื่อมราคาและ ค่าตัดจำหน่าย	-	-	๑๘,๙๗๒,๗๒๕.๗๘	๑.๐๒	-	-
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน ต้นทุนในการผลิตอื่น	๙,๙๘๐,๖๗๔.๗๒	๐.๕๖	๖,๑๙๕,๗๙๗.๐๐	๐.๓๓	-	-
รวมต้นทุนการผลิต	๑,๗๗๙,๐๑๘,๓๔๙.๓๙	๑๐๐.๐๐	๑,๘๖๔,๓๐๕,๗๖๒.๔๙	๑๐๐.๐๐	-	-
	ปี ๒๕๖๐		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๕๘	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุน กิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	๔,๓๗๓,๕๖๑.๑๖	-	-	-	-	-
จำนวนบุคลากรที่ใช้ คำนวณ (คน)	๕๘๕	-	-	-	-	-
ต้นทุนต่อหน่วยด้าน บริหารบุคลากร	๗,๔๘๓.๐๑	-	-	-	-	-
ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๔,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	-	-	-	๓,๕๐๐,๐๐๐	-
จำนวนชั่วโมง/คนการ ฝึกอบรม	๐.๙๓	-	-	-	๑.๓๘	-
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔,๘๓๘,๗๐๙.๖๘	-	-	-	๒,๕๓๖,๒๓๑.๘๘	-

หมายเหตุ - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับจัดสรรเงินงบประมาณ

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ รายได้สุทธิของรัฐบาล	ล้านบาท	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนรายได้ภาษีสรรพสามิตที่จัดเก็บได้	ล้านบาท	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๓ แผนการปรับปรุงกฎหมาย/อนุบัญญัติเพื่อรองรับพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิตฉบับใหม่	ฉบับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๔ ตัวชี้วัดการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน			
๔.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ	-	-
๔.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	ร้อยละ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๕ ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๖ ข้อเสนอประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๗ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	ร้อยละ	-	-

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๕๙	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ นโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลและภารกิจหลัก	ร้อยละ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายจ่ายลงทุน	ร้อยละ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการประหยัดน้ำของส่วนราชการ	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพระบบ สารสนเทศภาครัฐ	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	ระดับ	๕	๕
ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงาน	ระดับ	-	-

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๕๘	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ นโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลและภารกิจ หลัก	ร้อยละ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อ หน่วยผลิต	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ	ระดับ	-	-

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๕๘	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริง เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลผลิตตามเอกสารงบประมาณ รายจ่าย	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม มาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการ	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร			
ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุง สารสนเทศ	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุง วัฒนธรรมองค์การ	ระดับ	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	ระดับ	-	-

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ปรากฏตาม
รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘)

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๔.๐๐	๑๑๕	๑,๙๙๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๐	๗	๙๗๕
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๐	๐	๑๐๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๔๐	๐	๑๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๑๔
๒๕๕๙	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๔	๑,๘๘๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๐	๘๑	๑,๐๘๕
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๐	๐	๑๗๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๐	๐	๒๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๔๒
๒๕๕๘	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๕	๑,๖๘๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๐	๐	๑,๑๐๙
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๐	๐	๒๔๘
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๐	๐	๒๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๖๕

หมายเหตุ

๑. ข้อมูลการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนปี ๒๕๖๐ เป็นข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) เนื่องจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการ

๒. ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือนเป็นค่าประมาณการ เนื่องจากกรมสรรพสามิตได้ประกาศอัตราร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน แยกตามหน่วยงานและกลุ่มข้าราชการ โดยแบ่งเป็น อำนวยการและวิชาการทั่วไป

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

กรมสรรพสามิตกำหนดแนวทางในการพิจารณาอัตราร้อยละของการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมีการบริหารอัตราร้อยละภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละกลุ่ม และให้เลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่ม มีการกำหนดให้อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนสูงสุดไม่เกินร้อยละ ๔ และกำหนดให้อัตราร้อยละมีทศนิยมไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง ทั้งนี้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนอัตราร้อยละ ๔ ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในแต่ละรอบการประเมิน

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการจัดเก็บภาษี เพื่อเป็นรายได้ของรัฐ ซึ่งที่ผ่านมาได้รับการกำหนดเป้าหมายการจัดเก็บรายได้สูงขึ้นทุกปีตามงบประมาณแผ่นดิน โดยปีงบประมาณปัจจุบันมีเป้าหมายการจัดเก็บรายได้ ๕.๔๙ แสนล้านบาท และในอีก ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า มีเป้าหมายการจัดเก็บรายได้ ๘ แสนล้านบาท แต่ปัจจุบันอัตรากำลังข้าราชการกรมสรรพสามิตจำนวน ๓,๕๕๙ อัตรา ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ ภารกิจสนับสนุนทางการบริหารจัดการ รวมทั้งภารกิจสำคัญอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลที่ผ่านม้อัตรากำลังลดลงเรื่อย ๆ (โดยลดลงจากปี ๒๕๔๐ - ปัจจุบัน ประมาณ ๘๐๐ อัตรา) สวนทางกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน แต่การจ้างลูกจ้างชั่วคราวมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการบริหารงานบุคคล ประกอบกับลูกจ้างชั่วคราวมีอัตราการหมุนเวียนลาออกบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องไม่มีประสิทธิภาพ หากกรมได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษี ด้านการตรวจสอบภาษี และด้านการป้องกันและปราบปราม จะสามารถขยายแผนงานด้านการจัดเก็บภาษี การตรวจสอบภาษี การป้องกันและปราบปรามได้ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดเก็บรายได้สูงกว่าปัจจุบัน

๒. ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ และมาตรการอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการตามมาตรการดังกล่าว ซึ่งหากกรมไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการเพิ่ม อีก ๑๐ ปี อัตรากำลังข้าราชการของกรมสรรพสามิตจะหายไปประมาณ ๑,๕๐๐ อัตรา คิดเป็น ๔๓.๕๕ % ของจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๓. กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยังไม่ครอบคลุมและชัดเจนเพียงพอ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เช่น คุณสมบัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๔. กรณีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ กำหนดให้พัฒนาข้าราชการฯ โดยดำเนินการในกระบวนการ ดังนี้ (๑) การปฐมนิเทศ (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (๓) การอบรมสัมมนาร่วมกัน ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติกับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาร่วมกัน ซึ่งบางกรณีจำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ภายในกระทรวง ทบวง กรม มีจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมสัมมนาร่วมกันได้ แม้ว่า สำนักงาน ก.พ. กำหนดว่าถ้าจำนวนคนน้อยจะดำเนินการร่วมกับกระทรวงอื่นได้ แต่ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ ทำให้บางครั้งข้าราชการบรรจุใหม่ไม่สามารถผ่านการทดลองได้ภายในระยะเวลา ๖ เดือน ต้องขยายระยะเวลาการดำเนินการออกไป บางครั้งจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่มีจำนวนน้อยไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ จึงเห็นควรแก้ไขหลักเกณฑ์ข้อ ๘ (๓) การอบรมสัมมนาร่วมกัน ควรแก้ไขใหม่เป็น “(๓) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของส่วนราชการหรือหลักสูตรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งมีระยะเวลาการจัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๕ วัน” ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้เป็นอย่างดี ไม่ต้องกังวลเรื่องการไม่ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาร่วมกัน และสามารถผ่านการทดลองราชการได้ภายในระยะเวลา ๖ เดือน

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบ เอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

Excise Innovation Awards

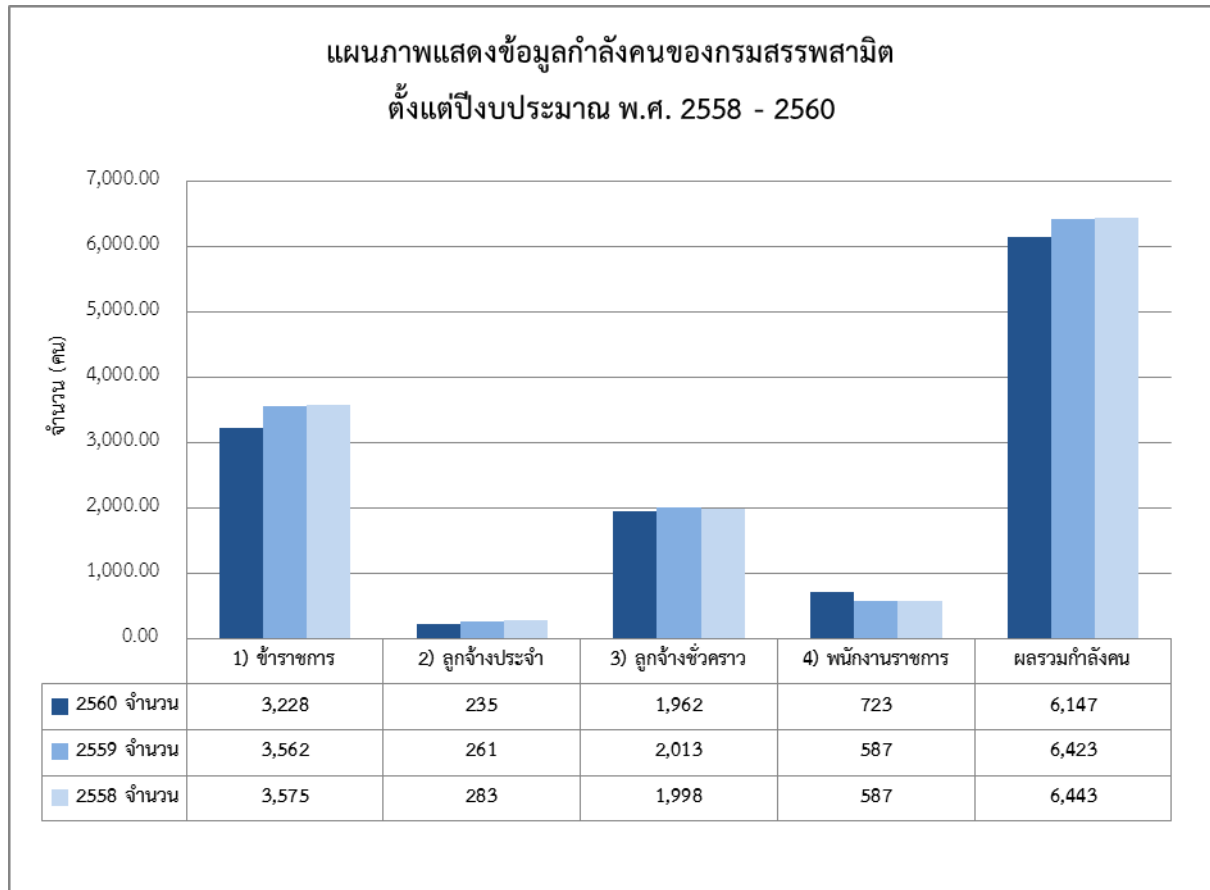
กรมสรรพสามิตได้จัดให้มีการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม กระตุ้น และ สร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมสรรพสามิตเกิดความตื่นตัวในการพัฒนา ปรับปรุง นำเสนอ รูปแบบการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยเริ่มประกวดครั้งแรกเมื่อปีงบประมาณ ๒๕๕๓ ถึง ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวน ๒๒๙ ผลงาน ซึ่งมีผลงานที่ได้รับรางวัล จำนวน ๖๓ ผลงาน และได้นำมาใช้จริงงาน แล้ว จำนวน ๔๕ ผลงาน สำหรับในปี ๒๕๖๐ เป็นการจัดดำเนินการเป็นครั้งที่ ๗ ซึ่งมีหน่วยงาน/กลุ่มบุคคล/บุคคล ส่งนวัตกรรมเข้าประกวดฯ จำนวนทั้งสิ้น ๕๙ ผลงาน จาก ๒๒ หน่วยงาน โดยนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวดมีผลงานที่มี ความคิดสร้างสรรค์ มีความคุ้มค่า และเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการและองค์กร ได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัล จำนวน ๑๗ ผลงาน

KM Guru Team

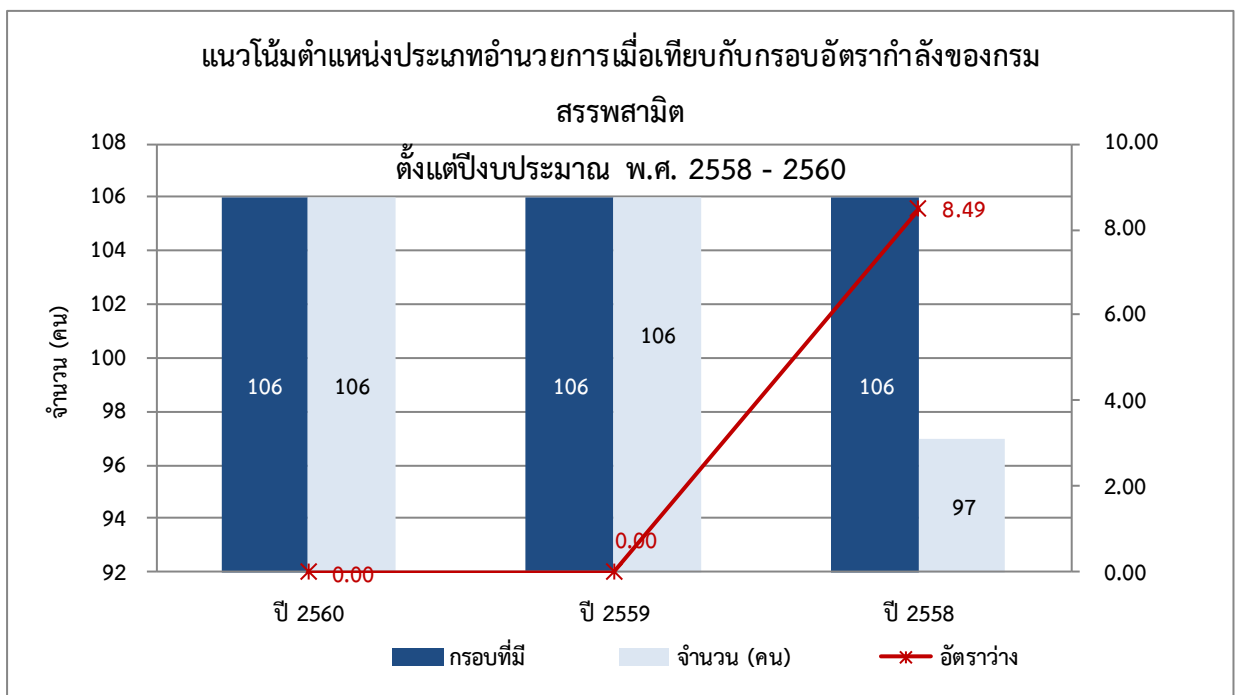
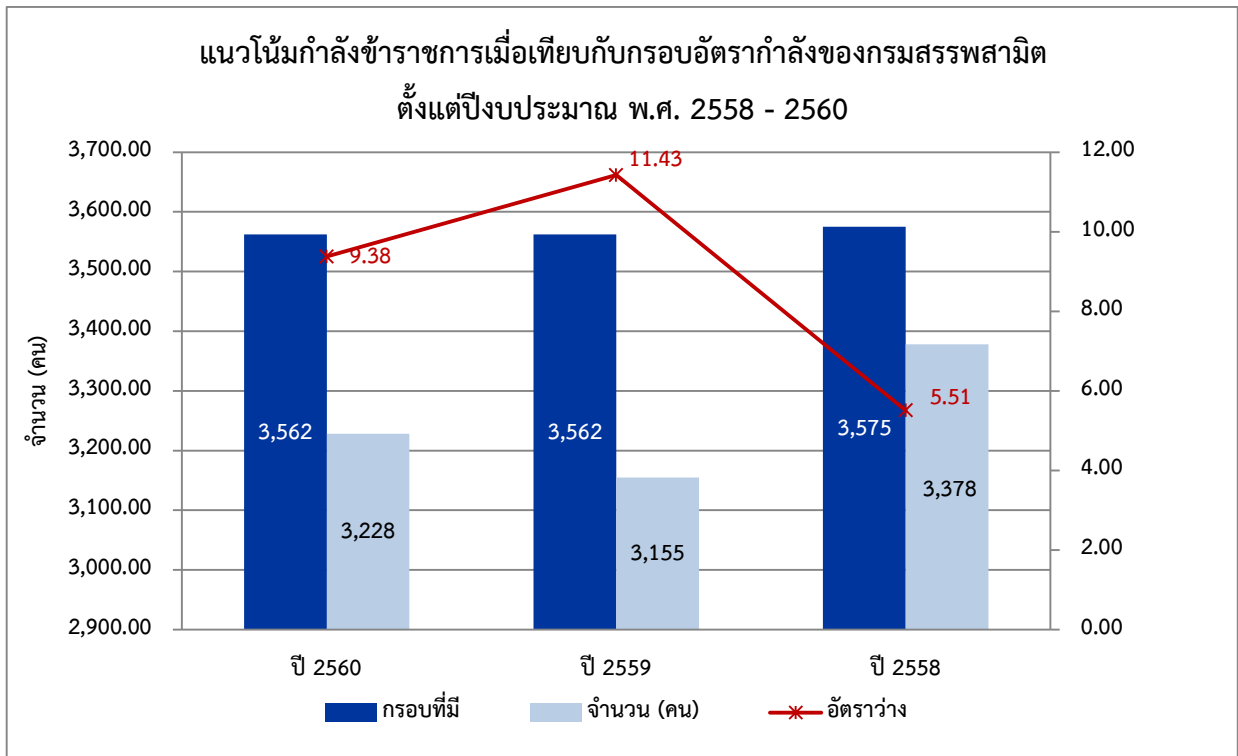
กรมสรรพสามิตได้คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูงในสายงานจนเป็นที่ยอมรับ ในระดับหน่วยงานด้านนั้น ๆ อีกทั้งมีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือองค์ความรู้เข้ากับการ ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้ และเป็นผู้มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตจนเป็นที่ประจักษ์ เพื่อมอบหมายให้เป็น KM Guru Team ที่มีภารกิจในการให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการ แนวทางปฏิบัติและ เทคนิควิธีการที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้กับบุคลากรผ่านทาง Km'X Blog ของเว็บไซต์ KM กรมสรรพสามิต ทั้งนี้ ได้แบ่งผู้เชี่ยวชาญหรือกูรูออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ ๑) ผู้รู้ของสายงานหลักขององค์กร (Line Functions) จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ผู้รู้สายงานนักวิชาการภาษี ผู้รู้สายงานนักวิชาการสรรพสามิต ประกอบด้วยด้านการจัดเก็บภาษี และด้านการตรวจปราบปราม ผู้รู้สายงานนักตรวจสอบภาษี และผู้รู้สายงานนิติกร ๒) ผู้รู้ของสายงานสนับสนุน (Support Functions) จำนวน ๑๐ สายงาน อาทิ ผู้รู้สายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ผู้รู้สายงานนักวิทยาศาสตร์ ผู้รู้สายงาน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ผู้รู้สายงานนักวิชาการพัสดุ ผู้รู้สายงานนักทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ปัจจุบันมีบุคลากร ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับการคัดเลือกเป็นกูรู จำนวน ๒๔ ราย อาทิ ดร.บัญญัติ ส่งสัมพันธ์ และ ดร.จรัสพงษ์ สมานบุตร ผู้รู้สายงานนักวิชาการภาษี นายพรชัย ทรัพย์มูล นายอาคม อ่วมสำอางค์ และ นางแพรวพรรณ จันทร์ประทักษ์ ผู้รู้สายงานนักวิชาการสรรพสามิต ว่าที่ ร.ต.นราเศรษฐ์ นิรัตตะยะกุล ผู้รู้สายงานนักวิทยาศาสตร์ นายสุตใจ พรหมผลสุตใจ ผู้รู้สายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ นายสันติ ทศจรรยาเกียรติ ผู้รู้สายงานนักวิชาการพัสดุ เป็นต้น โดยรายชื่อผู้รู้ดังกล่าวจะถูกนำมาจัดทำเป็นทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Directory) และบรรจุใน หอเกียรติยศผู้รู้ (Hall of Fame) ของเว็บไซต์ KM กรมสรรพสามิต เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของกรมสรรพสามิต และประชาชนทั่วไปได้ทราบ

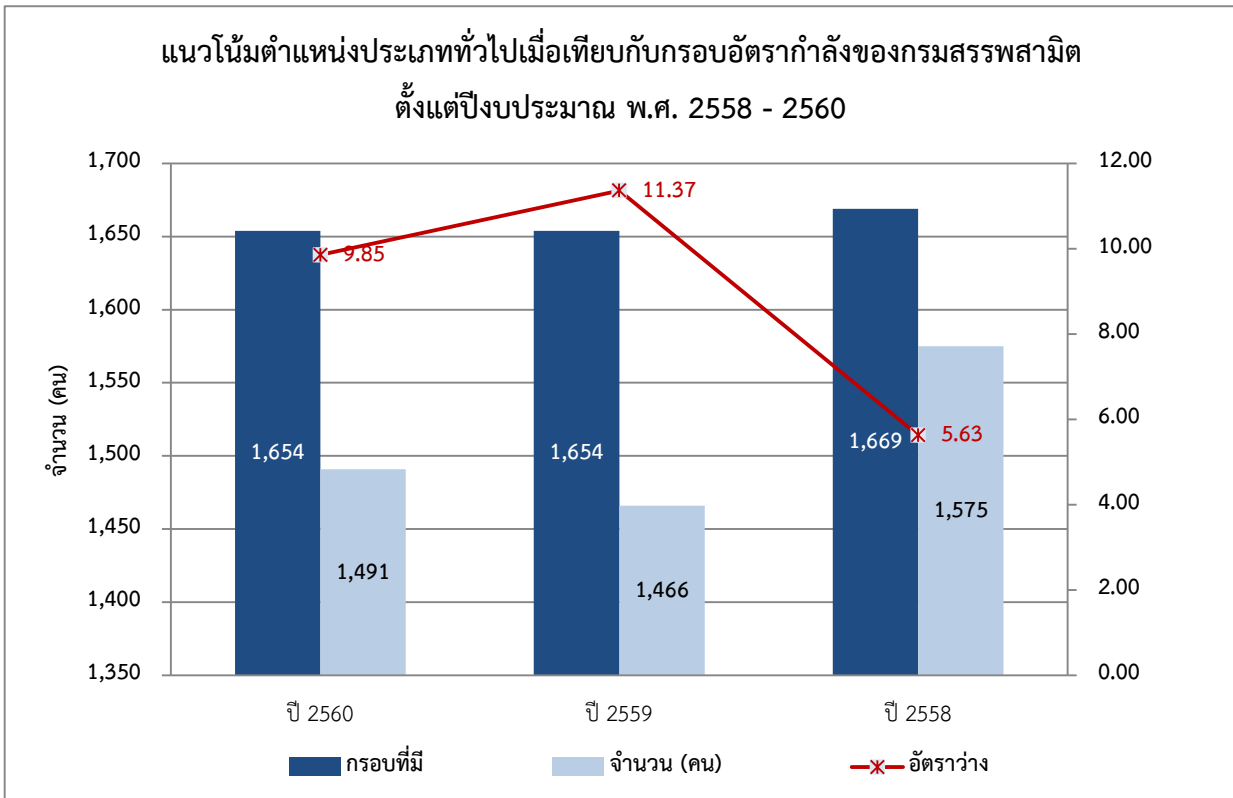
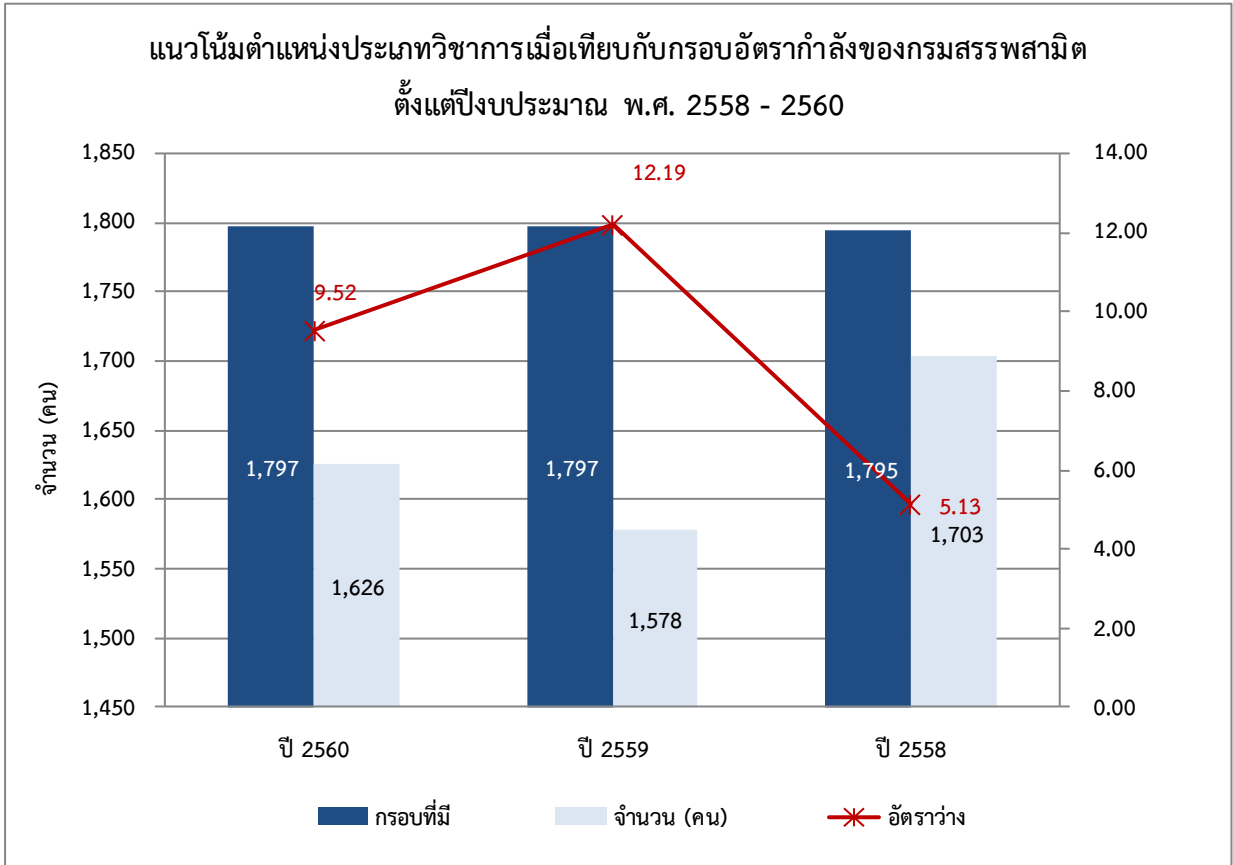
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

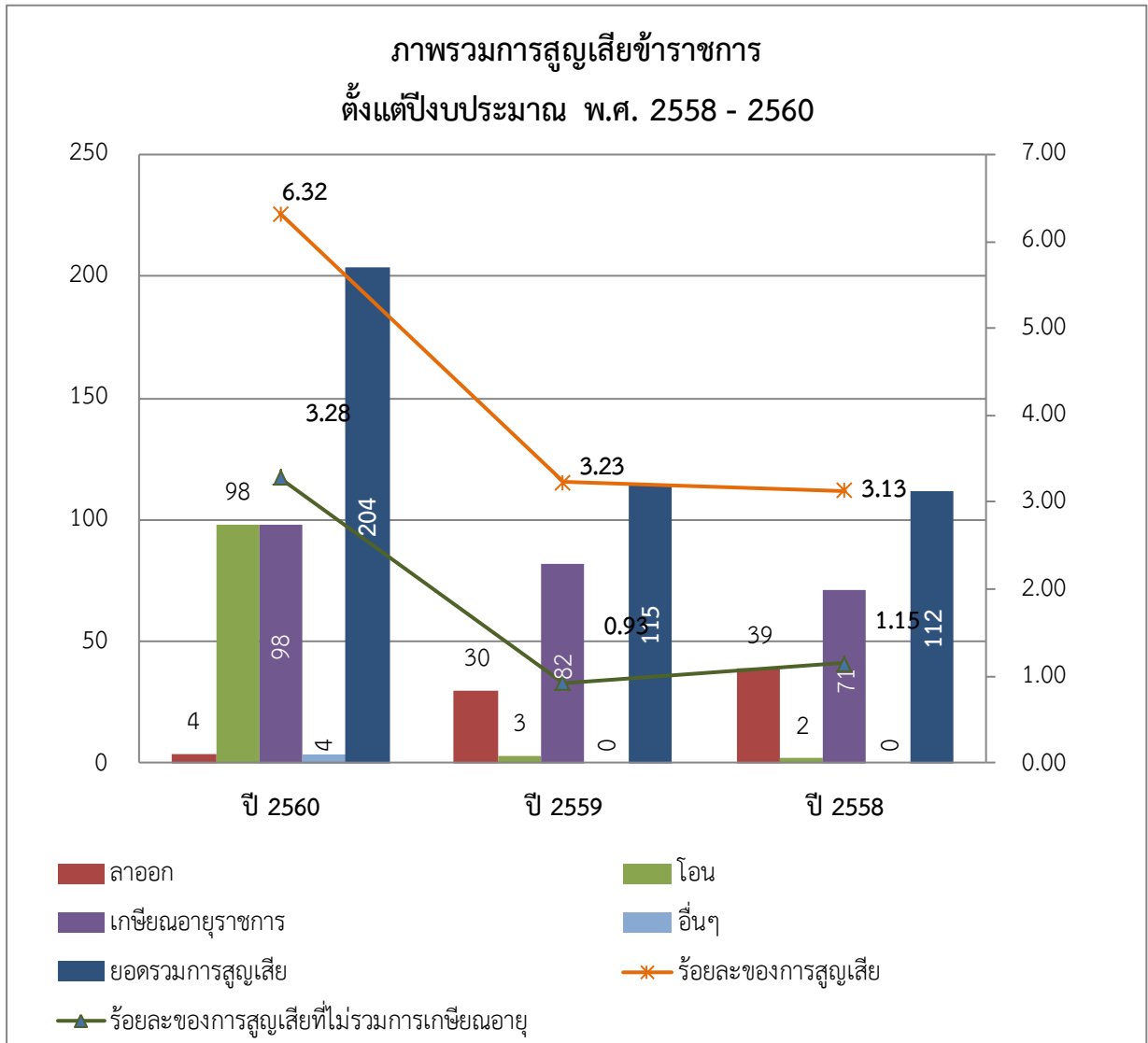


- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

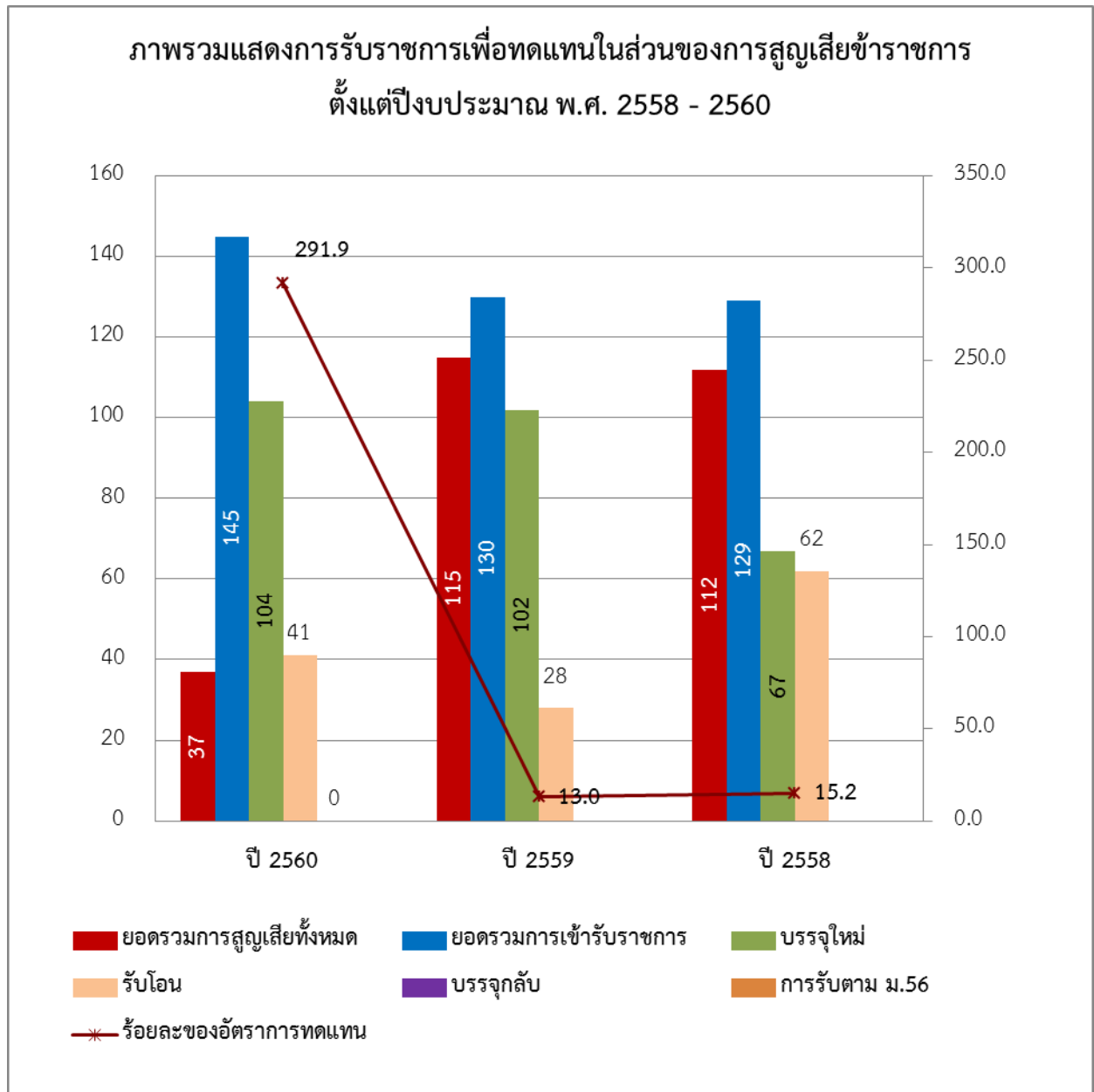




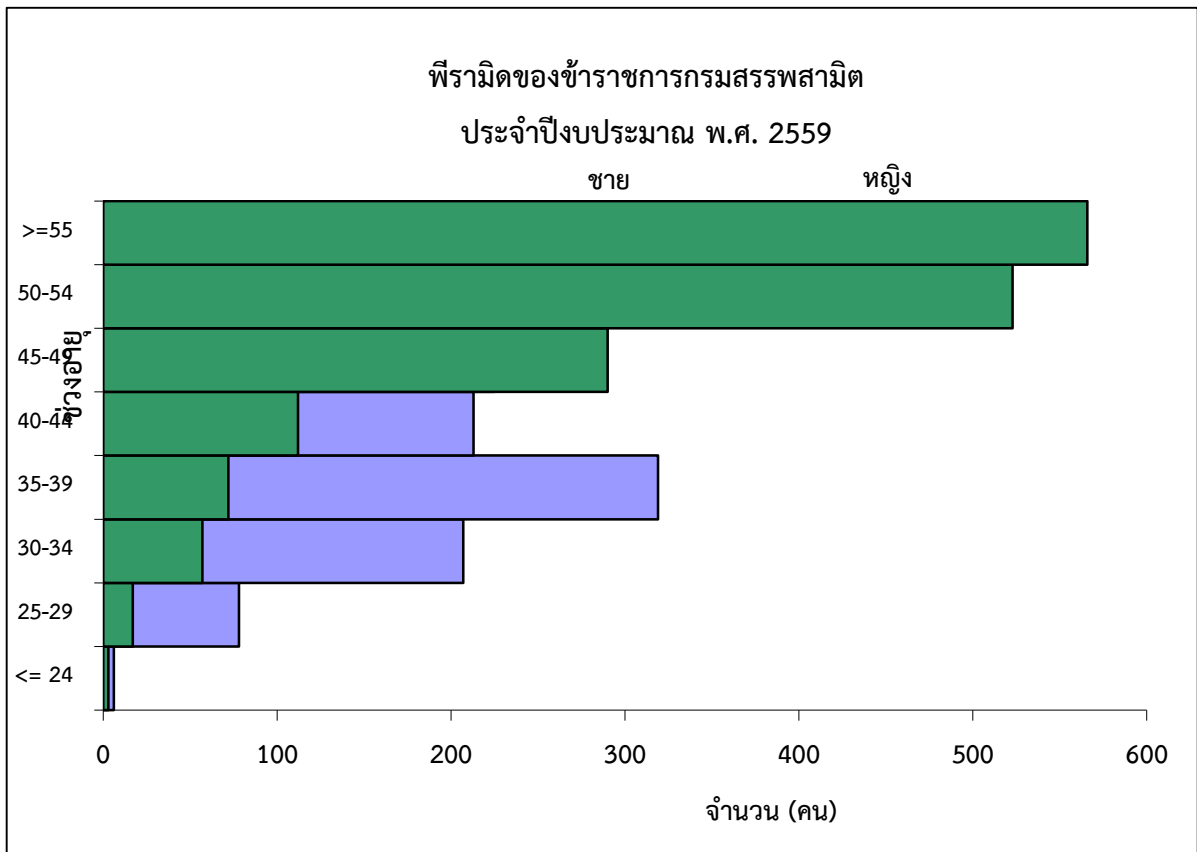
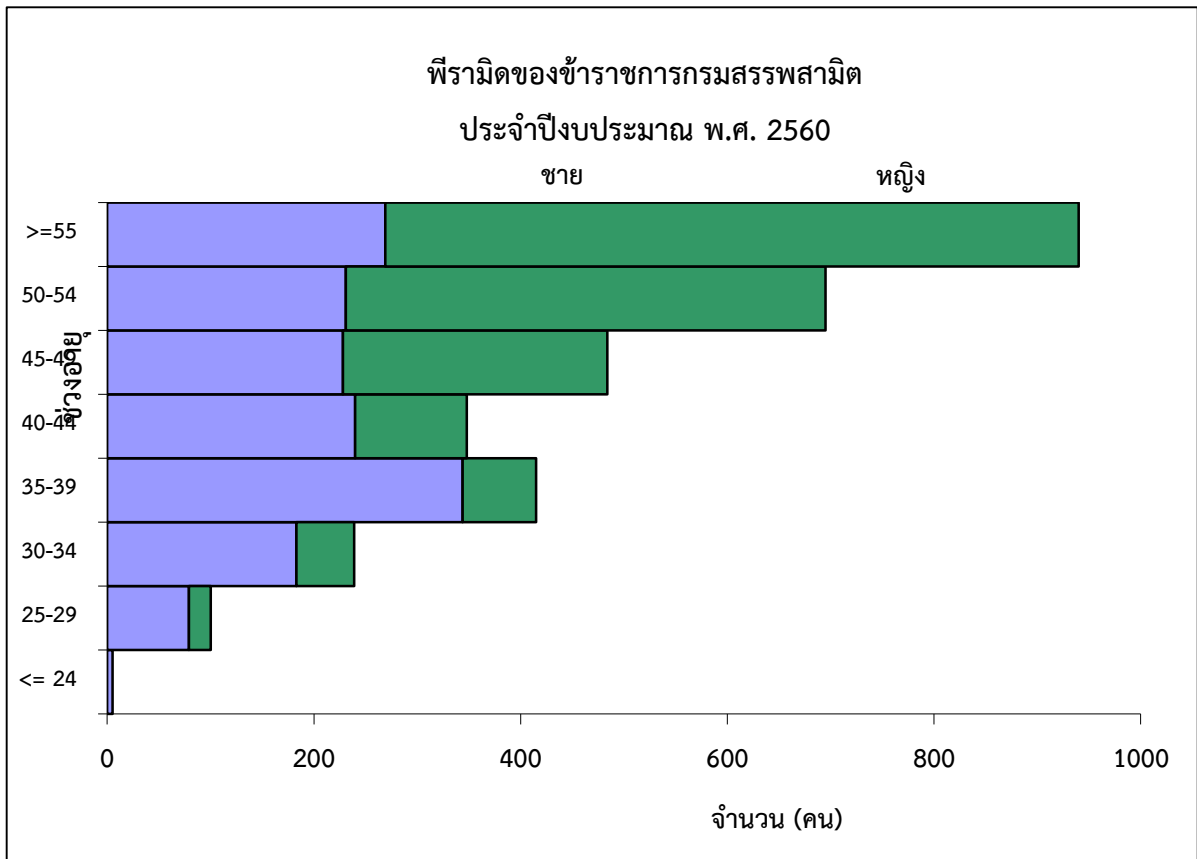
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

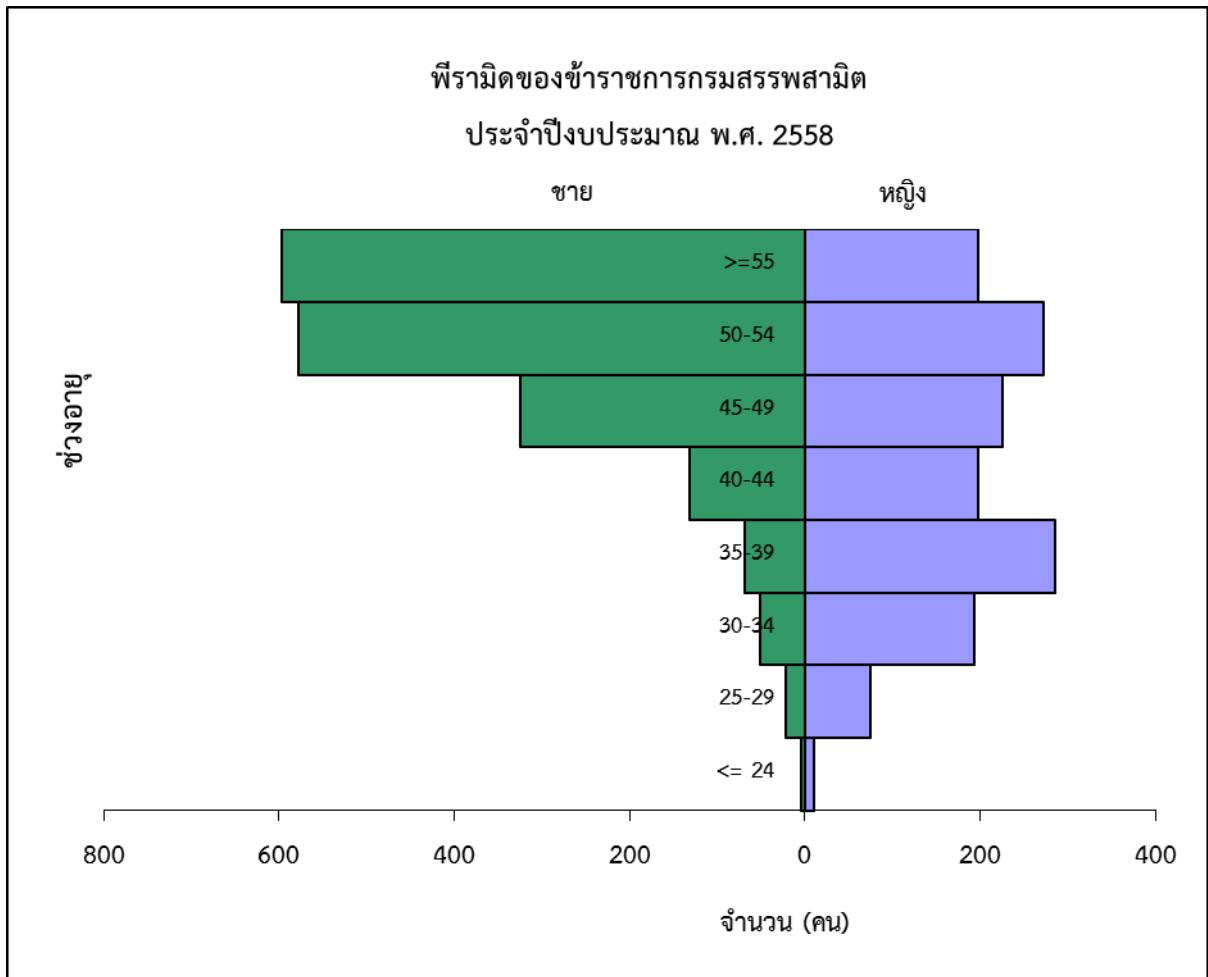


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

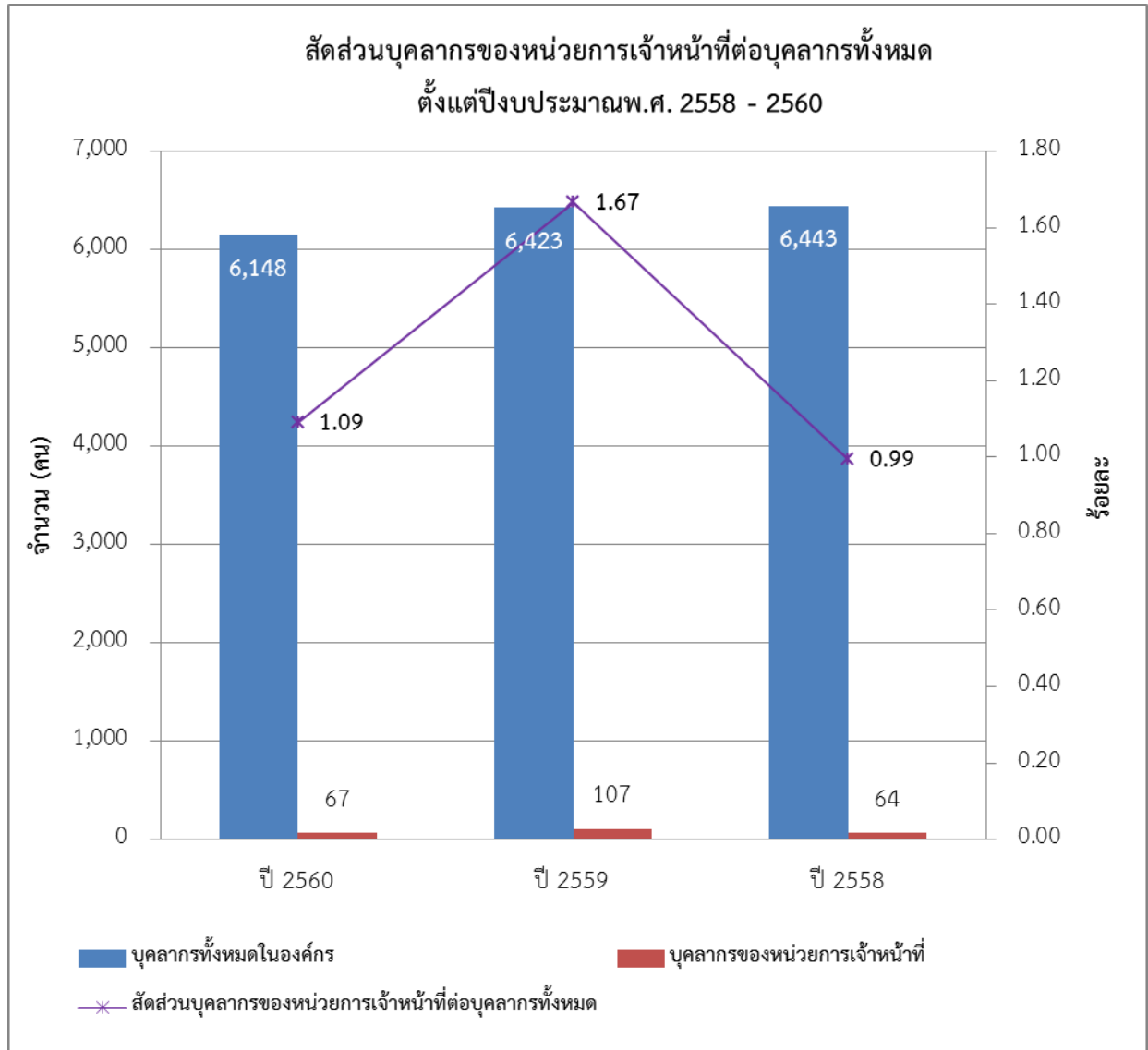


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



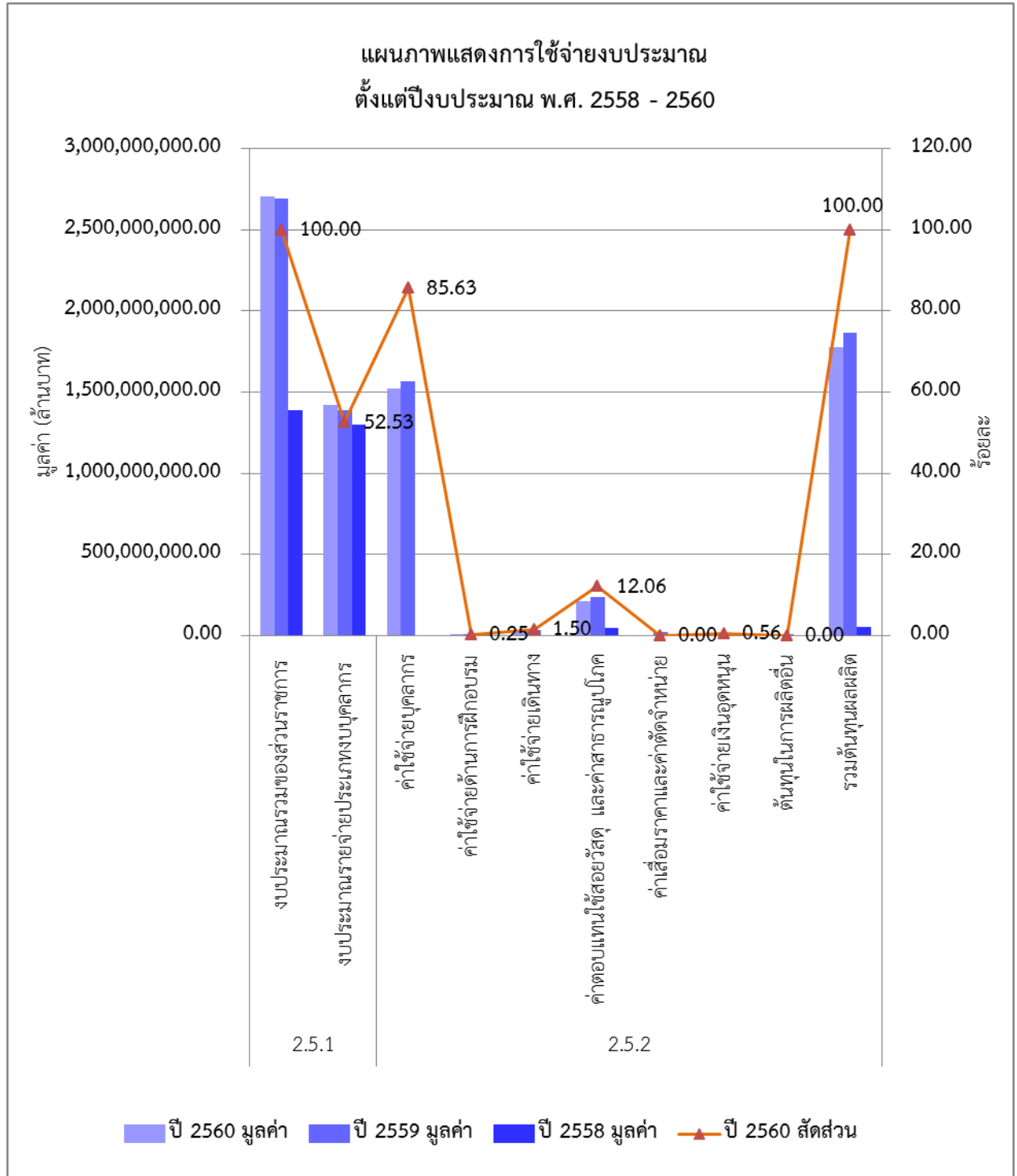


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

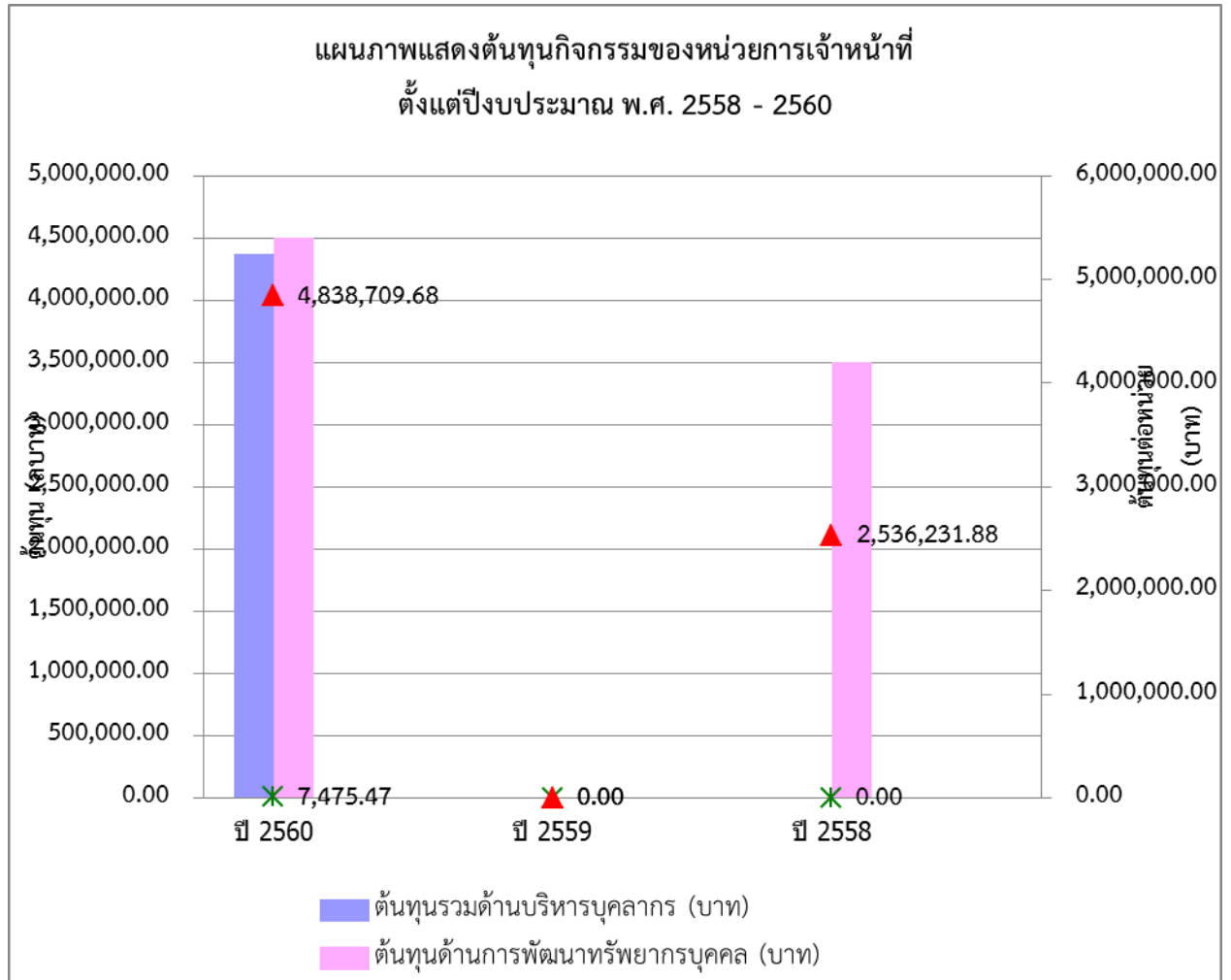


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

