



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 และให้มีอำนาจออกกระเปียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกกระเปียบ 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 ๒๕๖๓
กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

(นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ)

อธิบดีกรมการศาสนา

วันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวกัญญา แก้วคำฟู

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒ ๒๐๙ ๓๗๑๓/๐๒ ๒๐๙ ๙๖๒๙

E-Mail Kanya159@outlook.com

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๓

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๑	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๒	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๙๘.๗๕

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนา กลไกและยกระดับการ บริหารจัดการงานด้าน ศาสนา	ปีที่ ๑	๑) การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมการศาสนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
	ปีที่ ๒	๑) กำหนดวัฒนธรรมองค์กรพร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแก่บุคลากรกรมการศาสนา เพื่อนำไปปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน ๒) ส่งเสริมพัฒนาทักษะการถอดบทเรียนในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
	ปีที่ ๓	๑) จัดระบบพี่เลี้ยงในสายงานหลักและสายสนับสนุน ๒) ถอดบทเรียนในสายงานหลักและสายสนับสนุน

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการ วิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบ อัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		ลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง ของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วถึง (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลอย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ ๒.๒ ระบบจ่ายตรงเงินเดือน ๒.๓ ระบบรายงานฐานข้อมูลผู้บริหารระดับสูง ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน) ได้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ DPIS ให้สามารถใช้งานได้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

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

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้ดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการศาสนา ปฏิบัติการ ๓.๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน พิจารณาเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมินบุคคล การประเมินผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ๓.๓. ประมวลหลักเกณฑ์ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบทั่วกัน
๑๑) บทบาทของผู้นำนองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ๑. ผู้นำนองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ๑.๑ การเวียนแจ้งหนังสือ/ระเบียบ/ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้ทุกคนปฏิบัติตาม รวมทั้งซักซ้อมความเข้าใจร่วมกันในการประชุมผู้บริหารและประจำเดือนของกรมการศาสนา ตลอดจนการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีวัฒนธรรมองค์กร พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ๑.๒ กิจกรรมยกย่องบุคลากรคุณธรรมประจำเดือน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การบริหารบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการ ผู้บริหารให้โอกาสในการได้พัฒนาตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน
		๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ อาทิ คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสอนถามความต้องกรในพัฒนาการพัฒนามูลฐาน การพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับนโยบายของกรมการศาสนา

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

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

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ ๒. จัดระบบการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ ๓. จัดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมข้าราชการ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๘๔	๗๗.๙๘	๘๕	๗๗.๙๘	๘๕	๗๗.๙๘
๒) ลูกจ้างประจำ	๓	๔.๕๕	๕	๔.๕๕	๕	๔.๕๕
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานกองทุน	๒	๑.๘๓	๑	๐.๙๑	๑	๐.๙๑
๕) พนักงานราชการ	๒๐	๑๘.๓๕	๑๙	๑๗.๒๗	๑๙	๑๗.๒๗
ผลรวมกำลังคน	๑๐๙	๑๐๐.๐๐	๑๑๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๐	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๗	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑๐๐.๐๐	๖	๖๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๖	๙๔.๑๒	๖	๕๐.๐๐	๒	๑๖.๖๗
- รับโอน	๑	๕.๘๘	๔	๓๓.๓๓	๔	๓๓.๓๓
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๓	๑๐๐.๐๐	๑๒	๘๕.๗๑	๘	๕๗.๑๔
- ลาออก	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒	๖๖.๖๗
- ให้โอน	๑	๓๓.๓๓	๙	๓๐๐.๐๐	๒	๖๖.๖๗
- เกษียณอายุ	๒	๖๖.๖๗	๓	๑๐๐.๐๐	๔	๑๓๓.๓๓
- อื่นๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๒	๒	๐.๐๐	๒	๒	๐.๐๐	๒	๒	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๗๑	๖๗	๕.๖๓	๖๗	๕๘	๑๐.๔๕	๖๗	๖๐	๑๐.๔๕
๔. ทั่วไป	๗	๗	๐.๐๐	๑๒	๘	๓๓.๓๓	๑๒	๑๑	๘.๓๓
รวม	๘๔	๘๐	๔.๓๖	๘๕	๗๒	๑๕.๒๙	๘๕	๗๗	๙.๔๑

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

สาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากกรมการศาสนาได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภายใน การขอกำหนดตำแหน่งระดับหัวหน้างาน (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔					๐	
๒๕-๒๙	๗	๒	๔		๓	
๓๐-๓๔	๑๒	๗	๙	๔	๙	๕
๓๕-๓๙	๙	๗	๙	๗	๑๒	๘
๔๐-๔๔	๖	๕	๕	๕	๔	๒
๔๕-๔๙	๖	๔	๖	๓	๘	๕
๕๐-๕๔	๓	๔	๓	๕	๑	๓
>=๕๕	๔	๔	๔	๖	๖	๙
รวม	๔๗	๓๓	๔๓	๓๒	๔๓	๓๒

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๓	๓	๓
๒. พนักงานราชการ	-	-	-
รวม	๓	๓	๓

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่าย ประจำปี						
งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้าน บาท)	๔๑๒.๓๒	๑๐๐.๐๐	๔๐๕.๔๑	๑๐๐.๐๐	๔๐๙.๖๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๓๓.๔๔	๘.๑๑	๓๒.๖๕	๘.๐๕	๓๖.๑๕	๘.๘๓
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุน รวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๔๐.๒๒	๒๓.๓๒	๔๑.๔๕	๑๗.๑๓	๔๒.๕๗	๒๐.๗๖
ค่าใช้จ่ายด้านการ ฝึกอบรม	๖.๗๔	๓.๙๑	๙.๐๒	๓.๗๓	๑๑.๖๙	๕.๗๐
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๔.๔๔	๒.๕๗	๕.๔๙	๒.๒๗	๘.๗๕	๔.๒๗
ค่าตอบแทนใช้สอย วัสดุ และค่า สาธารณูปโภค	๗๐.๓๔	๔๐.๗๙	๑๓๗.๐๑	๕๖.๖๓	๙๔.๗๗	๔๖.๒๑
ค่าเสื่อมราคาและ ค่าตัดจำหน่าย	๔.๑๒	๒.๓๙	๓.๕๐	๑.๔๕	๓.๓๗	๑.๖๔

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
ค่าใช้จ่ายเงิน	๔๖.๕๗	๒๗.๐๑	๔๕.๔๙	๑๘.๘๐	๔๓.๕๘	๒๑.๒๕
อุดหนุน						
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๐.๐๑	๐.๐๑	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๓๖	๐.๑๘
รวมต้นทุนผลผลิต	๑๓๒.๔๔		๒๔๑.๙๖		๒๐๕.๐๙	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๓๑๐,๐๐๐.๐๐		๓๑๐,๐๐๐.๐๐		๒๙๐,๐๐๐.๐๐	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๑๒๘.๐๐		๑๒๘.๐๐		๑๒๐.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๒,๔๒๑.๘๘		๒,๔๒๑.๘๘		๒,๔๑๖.๖๗	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘๒๐,๐๐๐.๐๐		๘๒๐,๐๐๐.๐๐		๘๓๐,๐๐๐.๐๐	
จำนวนชั่วโมง/คน การฝึกอบรม	๓๐๐.๐๐		๓๐๐.๐๐		๓๐๐.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒,๗๓๓.๓๓		๒,๗๓๓.๓๓		๒,๗๖๖.๖๗	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงด้านงบประมาณ อัตราค่าจ้าง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมูลค่าและสัดส่วนการคิดต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตในภาพรวม ซึ่งข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จะรายงานในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
มิตินายนอก : การประเมินประสิทธิผล	คะแนน	-	-	-	-	-	-
มิตินายนอก: การประเมินคุณภาพ	คะแนน	-	-	-	-	-	-
มิตินายใน : การประเมิน ประสิทธิภาพ	คะแนน	-	-	-	-	-	-
มิตินายใน : การพัฒนา องค์กร	คะแนน	-	-	-	-	-	-

ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ไม่มีการประเมินมิตินายนอกการประเมินประสิทธิผล การประเมิน
คุณภาพ มิตินายในการประเมินประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กร

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๓	ดีเยี่ยม	๙๑-๑๐๐	๒.๘ ขึ้นไป	๔	๖๔
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๔ - ๒.๗		๒
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๐ - ๒.๓		
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๕ - ๑.๙		
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
๒๕๖๒	ดีเยี่ยม	๙๑-๑๐๐	๒.๘ - ๓.๒	๒	๔๕
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๔ - ๒.๗	๒	๑๒
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๐ - ๒.๓		๓
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๕ - ๑.๙		
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๗-๓.๑	๔	๖๗
	ดีมาก	๘๑-๙๐	๒.๑-๒.๖		๑
	ดี	๗๑-๘๐	๑.๘-๒.๐		
	พอใช้	๖๐-๗๐	๑.๕-๑.๗		๑
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๔	๖๗

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี
การพิจารณาหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

การดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นไปตามมติของคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนการเงินการเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ กรมการศาสนา ประกอบด้วยอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๘๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา และพนักงานกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จำนวน ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๐๙ อัตรา

ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการศาสนามีอัตรากำลังข้าราชการจำนวนน้อยส่งผลต่อการการบริหารจัดการอัตรากำลัง การหมุนเวียนงาน การทดแทนอัตรากำลัง การถ่ายทอดงานระหว่างผู้มีประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ

กรมการศาสนามีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐด้านศาสนา โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริม และให้การคุ้มครองกิจการด้านพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ ที่ทางราชการรับรอง ตลอดจนส่งเสริม พัฒนาความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมความเข้าใจอันดี และสร้างความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้คนไทยนำหลักธรรมของศาสนาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นคนดีมีคุณธรรม โดยพื้นที่ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในระดับพื้นที่ คือ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (ศพอ.) จำนวน ๓,๘๐๐ แห่ง ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด (ศอม.) จำนวน ๑,๐๐๘ แห่งทั่วประเทศ การพัฒนาศูนย์ในระดับพื้นที่ให้เข้มแข็ง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีอัตรากำลัง การกำกับดูแล ให้คำปรึกษา และติดตามประเมินผล ในหลายด้าน เช่น ด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ชุมชน ผู้เรียน โครงสร้าง อาคารสถานที่ และด้านสื่ออุปกรณ์ ซึ่งอาจดำเนินการในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ต้นแบบ และศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำนวน ๔๐ แห่ง กรมการศาสนาขอความอนุเคราะห์จากสำนักงาน ก.พ. พิจารณาคำขออัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้กรมการศาสนาในภารกิจที่ต้องดำเนินการดังกล่าวอย่างน้อย จำนวน ๔๐ อัตรา เพื่อพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (ศพอ.) จำนวน ๓,๘๐๐ แห่งทั่วประเทศ ให้สามารถบรรลุภารกิจของกรมการศาสนาในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมไทย

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

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

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนาจการ/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)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและคำตอบแทน

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		1	2	3	ค่า คะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	20.00					18.75	
1.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5.00	0		5	5	5.00	
1.2 การบริหารจัดการอัตรากำลัง							
1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	3.75	1	2	3	3	3.75	
2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	3.75	1	2	3	3	3.75	
3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.75	1	2	3	2	2.50	
4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	3.75	1	2	3	3	3.75	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล (Productivity)	6.67	1	2	3	3	6.67	
6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	6.67	1	2	3	3	6.67	
7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6.67	1	2	3	3	6.67	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	10.00	1	2	3	3	10.00	
9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	10.00	1	2	3	3	10.00	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิ	10.00	1	2	3	3	10.00	
11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	10.00	1	1	1	3	10.00	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	20.00					20.00	
12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.00	1	2	3	3	15.00	
13) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	5.00	0		5	5	5.00	
น้ำหนักรวม	100.00	ค่าคะแนนที่ได้				98.75	

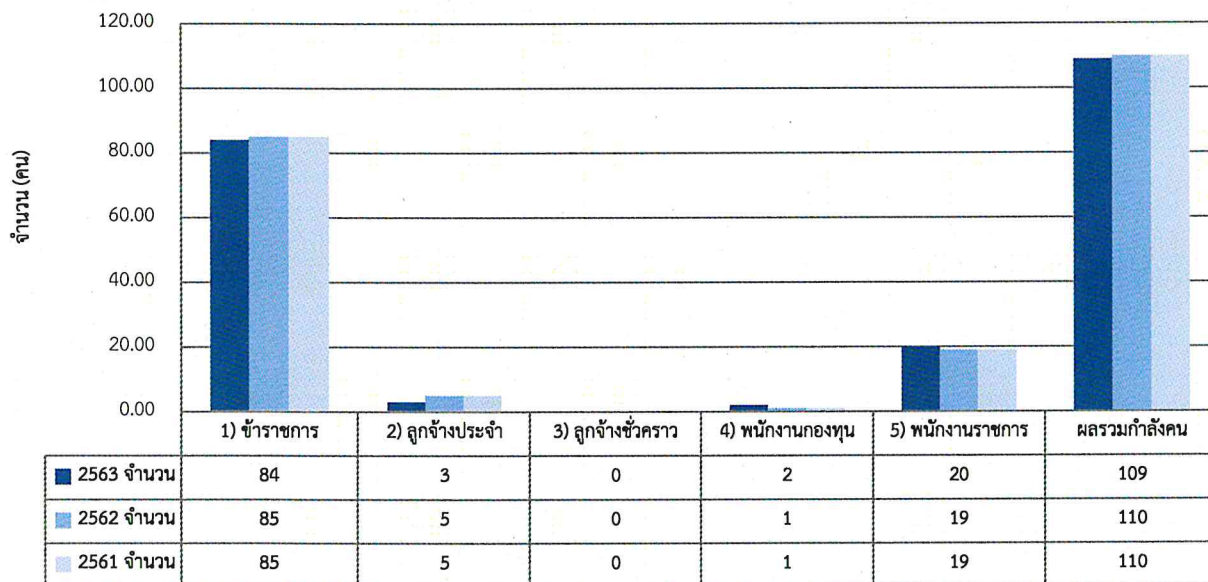
ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปี

2.1 ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	2563		2562		2561	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
2.1.1 กำลังคนของส่วนราชการ						
1) ข้าราชการ	84	77.06	85	77.98	85	77.98
2) ลูกจ้างประจำ	3	2.75	5	4.59	5	4.59
3) ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	0	0.00	0	0.00
4) พนักงานกองทุน	2	1.83	1	0.92	1	0.92
5) พนักงานราชการ	20	18.35	19	17.43	19	17.43
ผลรวมกำลังคน	109	100.00	110	100.92	110	100.92
2.1.2 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
1) การเข้ารับราชการ	17	100.00	12	70.59	10	58.82
บรรจุใหม่	16	94.12	9	52.94	6	35.29
รับโอน	1	5.88	3	17.65	4	23.53
บรรจุกลับ	0	0.00	0	0.00	0	0.00
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2) การสูญเสียข้าราชการ	3	100.00	12	400.00	8	266.67
ลาออก	0	0.00	0	0.00	2	66.67
ให้ออก	1	33.33	9	300.00	2	66.67
เกษียณอายุราชการ	2	66.67	3	100.00	4	133.33
อื่นๆ	0	0.00	0	0.00	0	0.00

3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

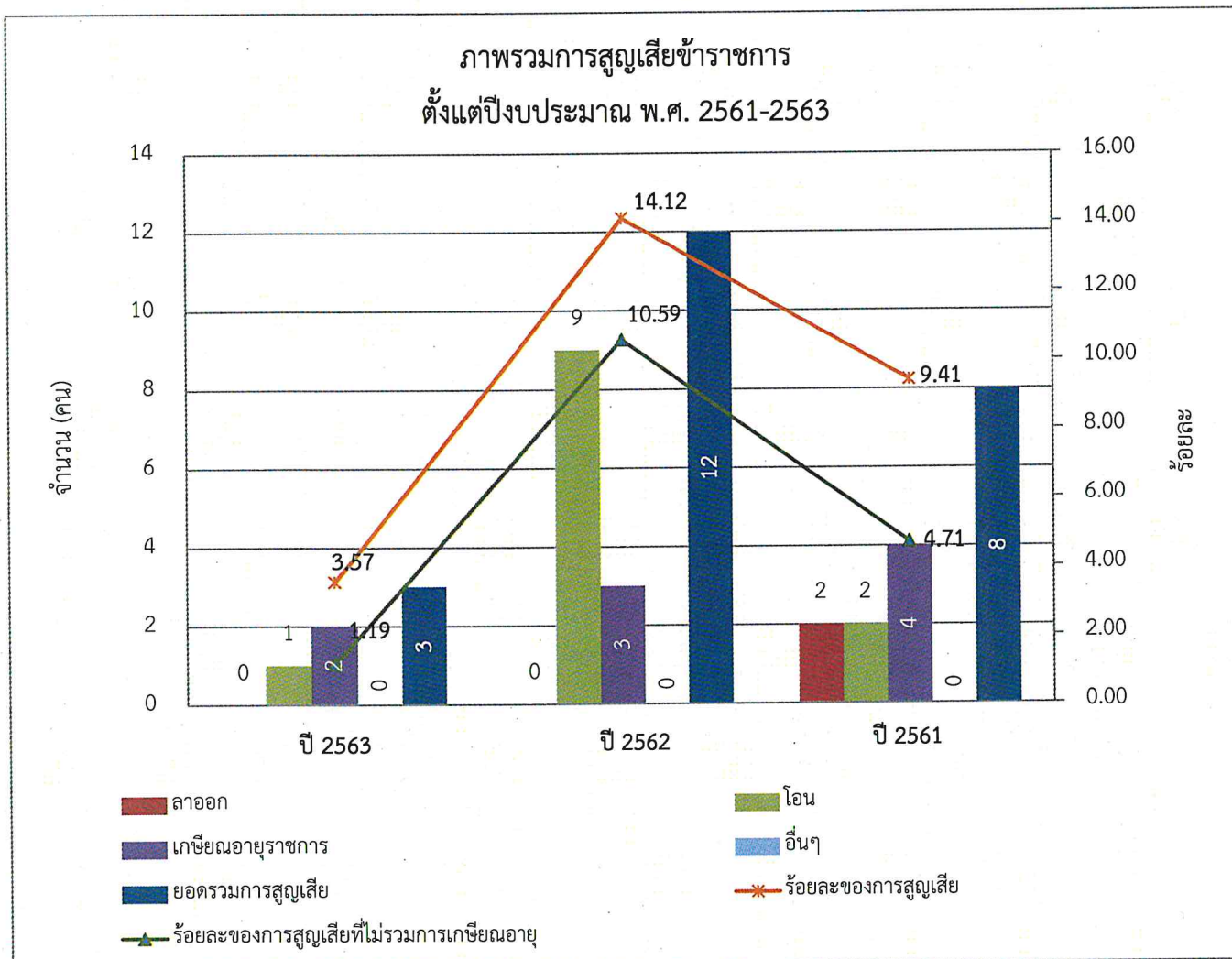
แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของกรมการศาสนา
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563



การสูญเสียข้าราชการ

งบประมาณ	ข้าราชการทั้งหมด	ลาออก	โอน	เกษียณอายุ ราชการ	อื่นๆ	ยอดรวม การสูญเสีย	ร้อยละของ การสูญเสีย	ร้อยละของการ สูญเสียที่ไม่รวม การเกษียณอายุ
ปี 2563	84	0	1	2	0	3	3.57	1.19
ปี 2562	85	0	9	3	0	12	14.12	10.59
ปี 2561	85	2	2	4	0	8	9.41	4.71

3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



การเข้ารับราชการ

ปีงบประมาณ	ยอดรวมการ สูญเสียทั้งหมด	ยอดรวมการเข้ารับ ราชการ	บรรจุใหม่	รับโอน	บรรจุกลับ	การรับตาม ม.56	ร้อยละของ อัตราการ ทดแทน
ปี 2563	3	17	16	1	0	0	466.7
ปี 2562	12	12	9	3	0	0	0.0
ปี 2561	8	10	6	4	0	0	25.0

2.2 ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี 2563			ปี 2562			ปี 2561		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
บริหาร	2	2	0.00	2	2	0.00	2	2	0.00
อำนวยการ	4	4	0.00	4	4	0.00	4	4	0.00
วิชาการ	71	67	5.63	67	58	13.43	67	60	10.45
ทั่วไป	7	7	0.00	12	8	33.33	12	11	8.33
รวม	84	80	4.76	85	72	15.29	85	77	9.41

กำลังข้าราชการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
ปี 2563	84	80	4.76
ปี 2562	85	72	15.29
ปี 2561	85	77	9.41

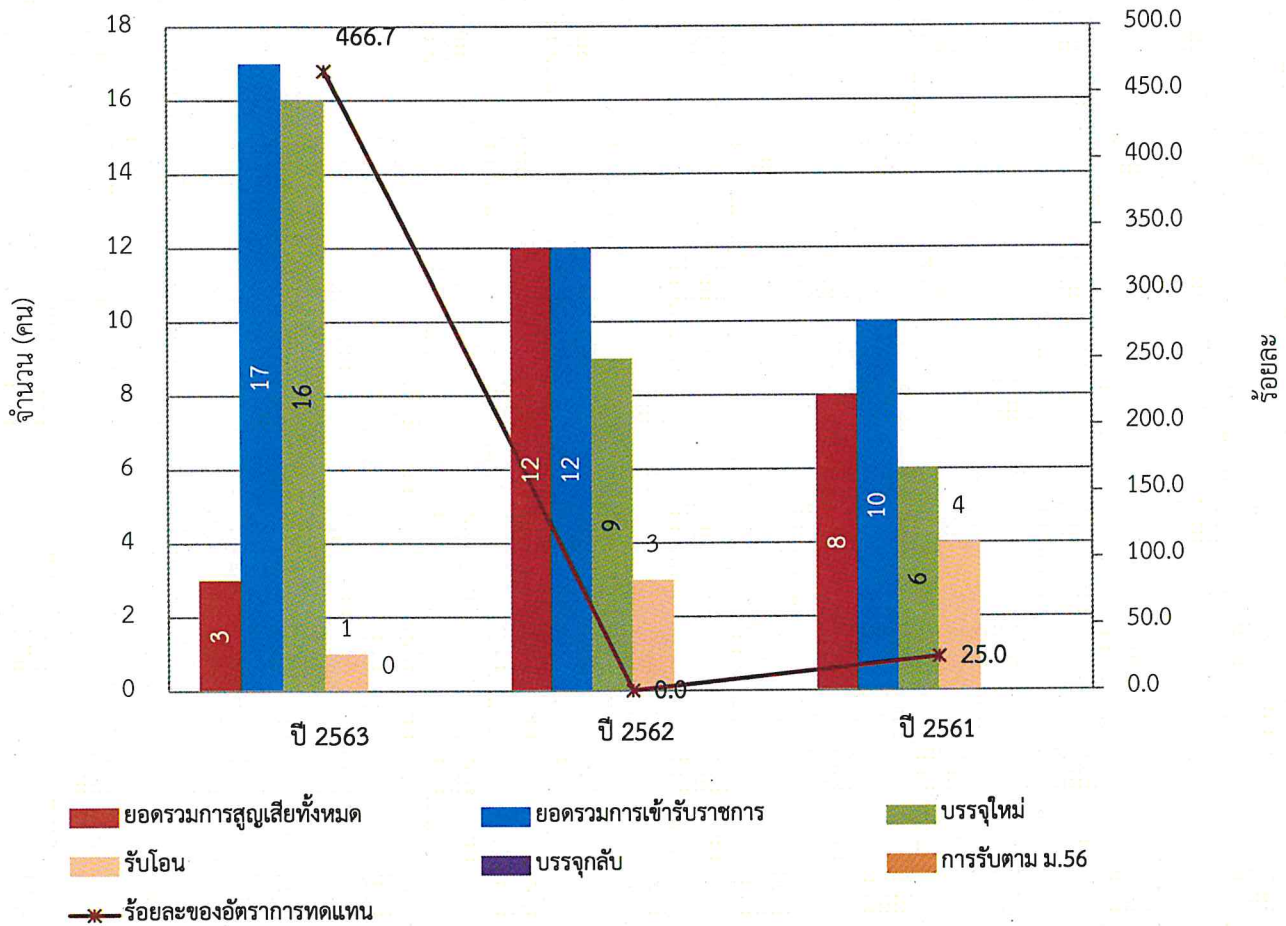
ประเภทอำนวยการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
ปี 2563	4	4	0.00
ปี 2562	4	4	0.00
ปี 2561	4	4	0.00

ประเภทวิชาการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
ปี 2563	71	67	5.63
ปี 2562	67	58	13.43
ปี 2561	67	60	10.45

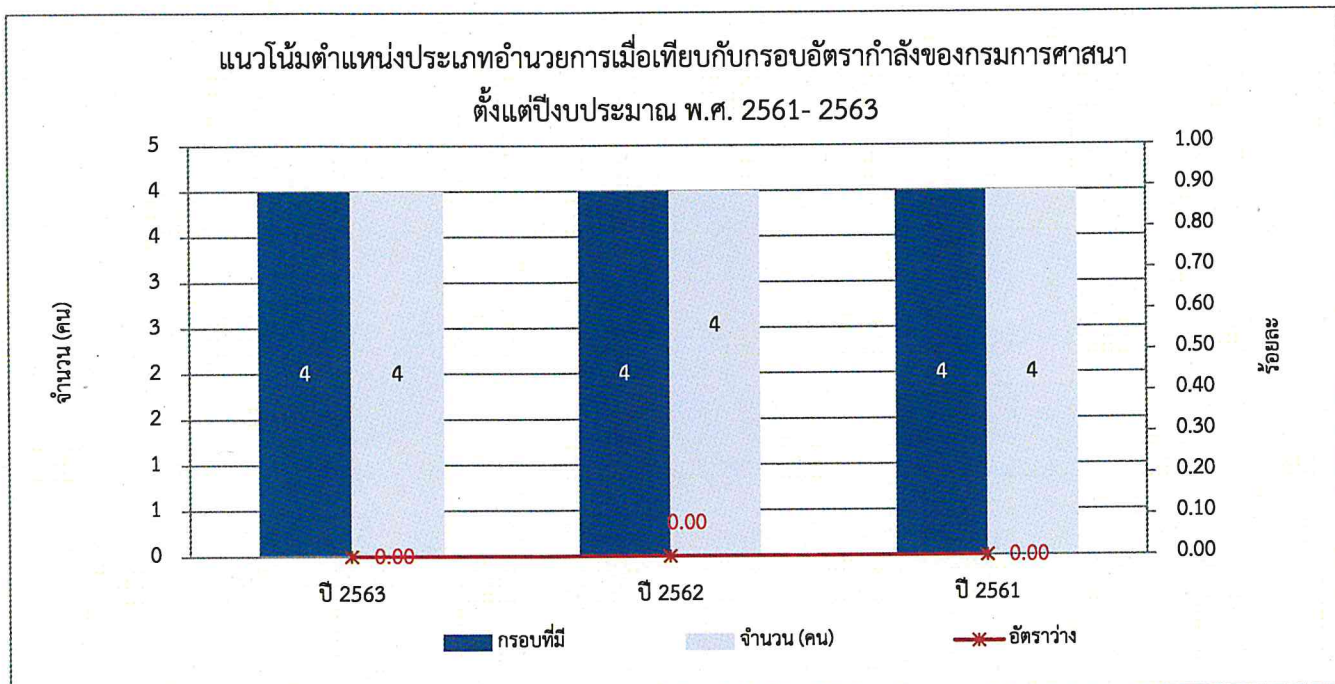
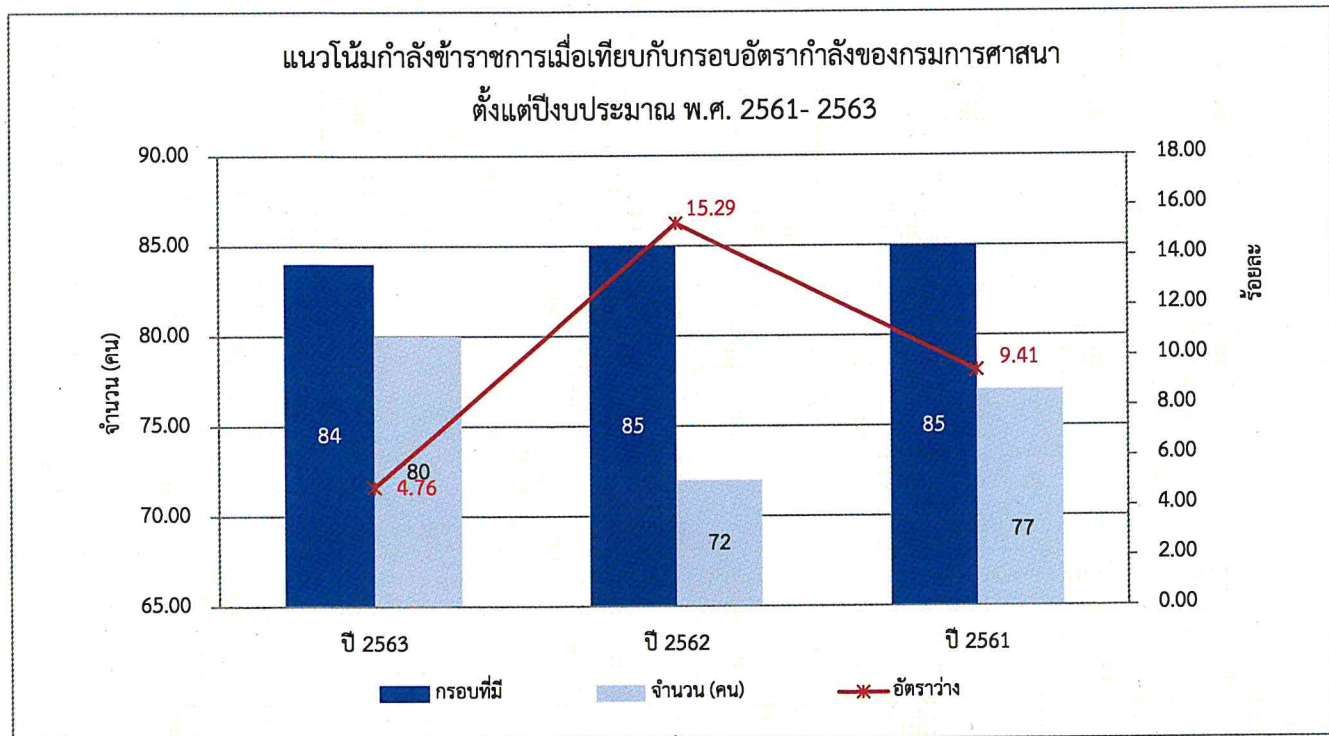
ประเภททั่วไป	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
ปี 2563	7	7	0.00
ปี 2562	12	8	33.33
ปี 2561	12	11	8.33

3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

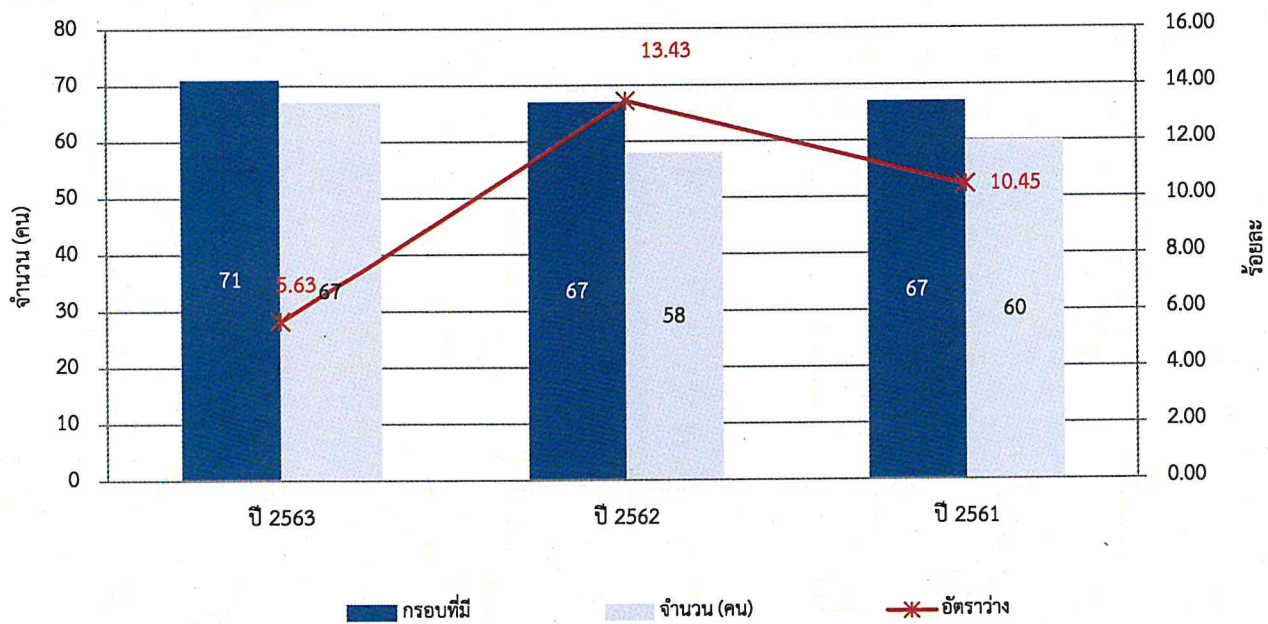
ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563



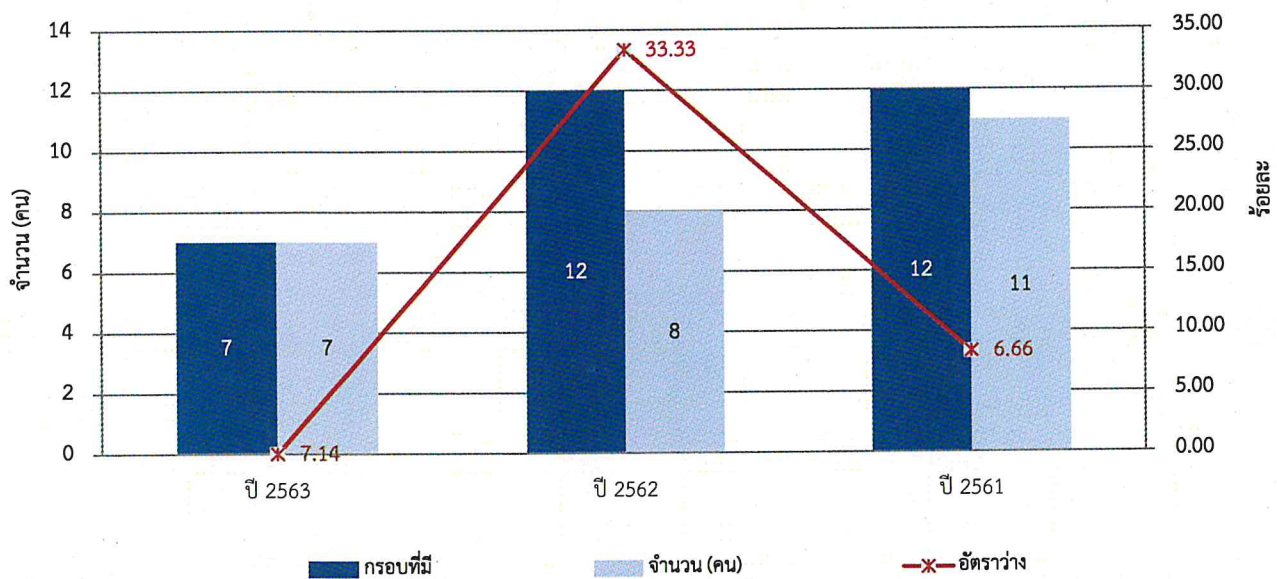
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมการศาสนา
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมการศาสนา
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

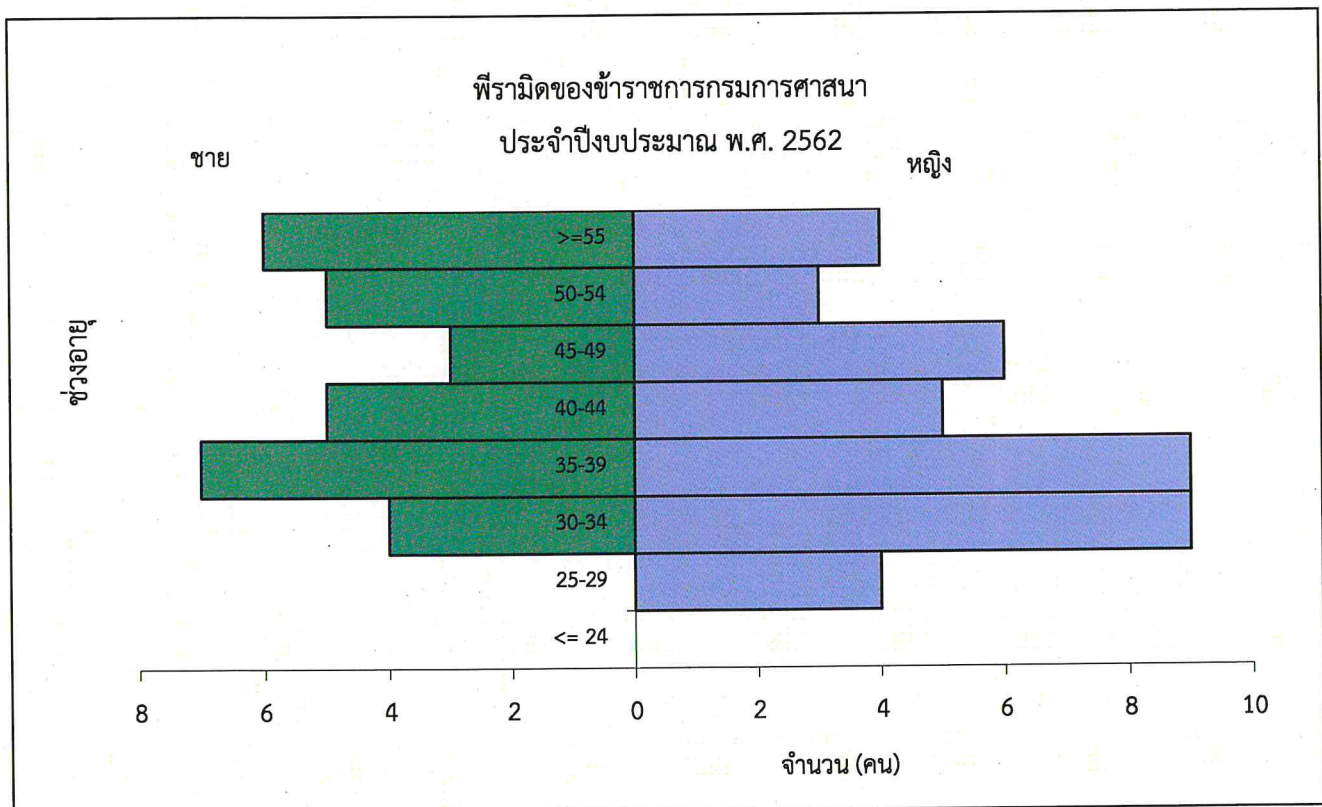
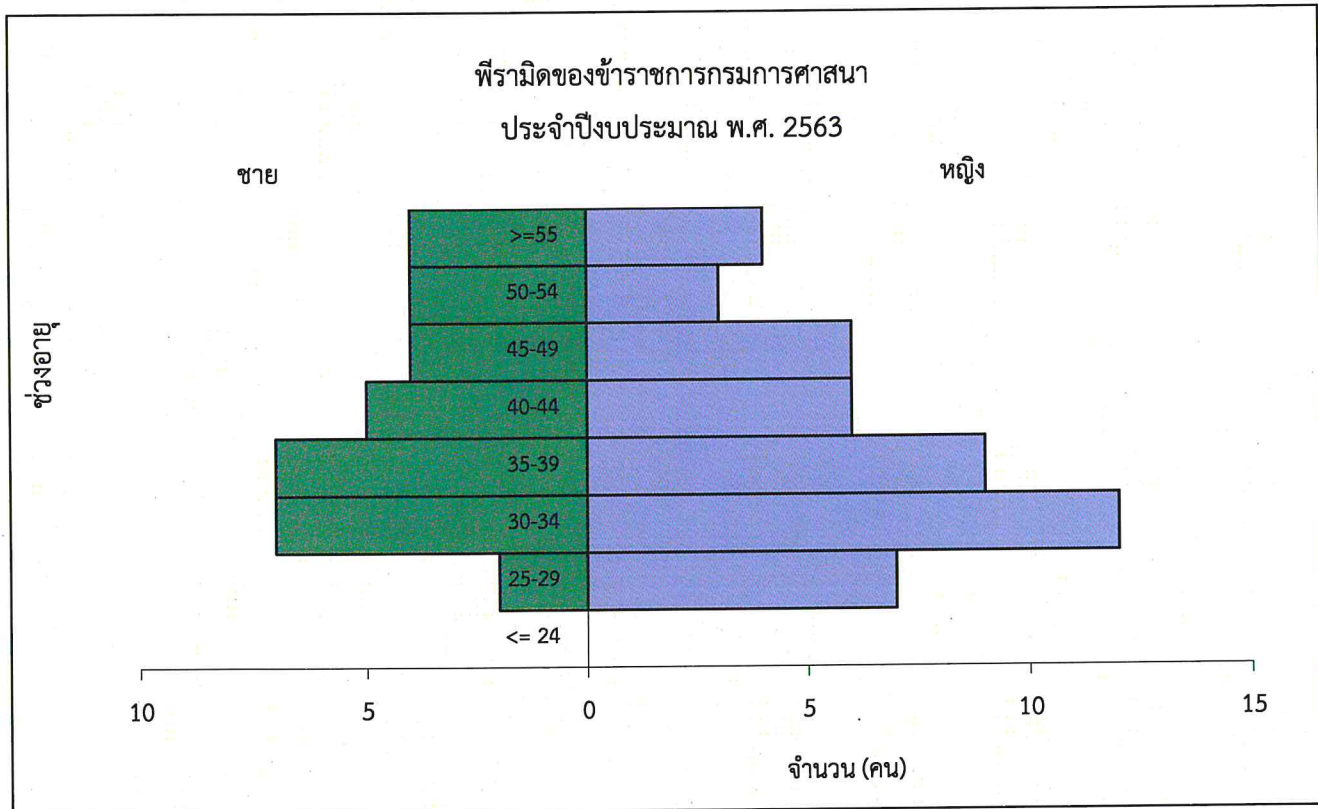


2.3 ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

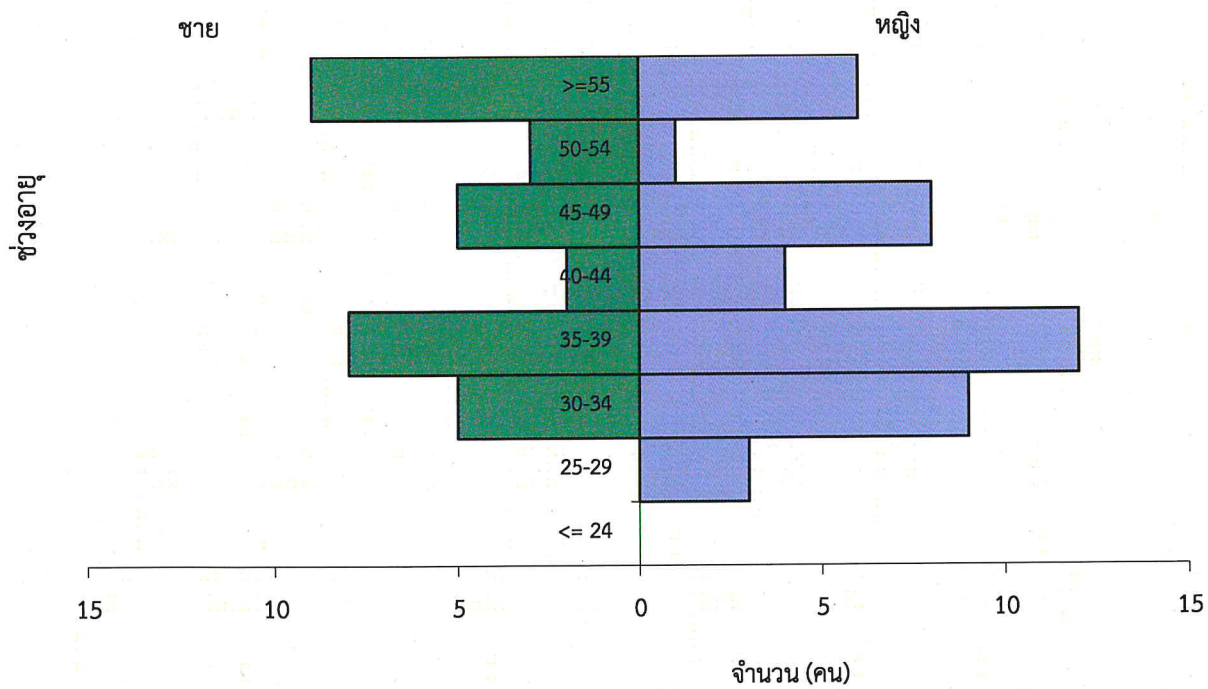
ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี 2563		ปี 2562		ปี 2561	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= 24					0	
25-29	7	2	4		3	
30-34	12	7	9	4	9	5
35-39	9	7	9	7	12	8
40-44	6	5	5	5	4	2
45-49	6	4	6	3	8	5
50-54	3	4	3	5	1	3
>=55	4	4	4	6	6	9
รวม	47	33	40	30	43	32

หมายเหตุ : การกรอกข้อมูลตัวเลขของผู้ชายต้องใส่เครื่องหมายลบ (-) หน้าตัวเลขเสมอ

3.5 แผนภาพพีรามิดประชากร จำแนกตามช่วงอายุ



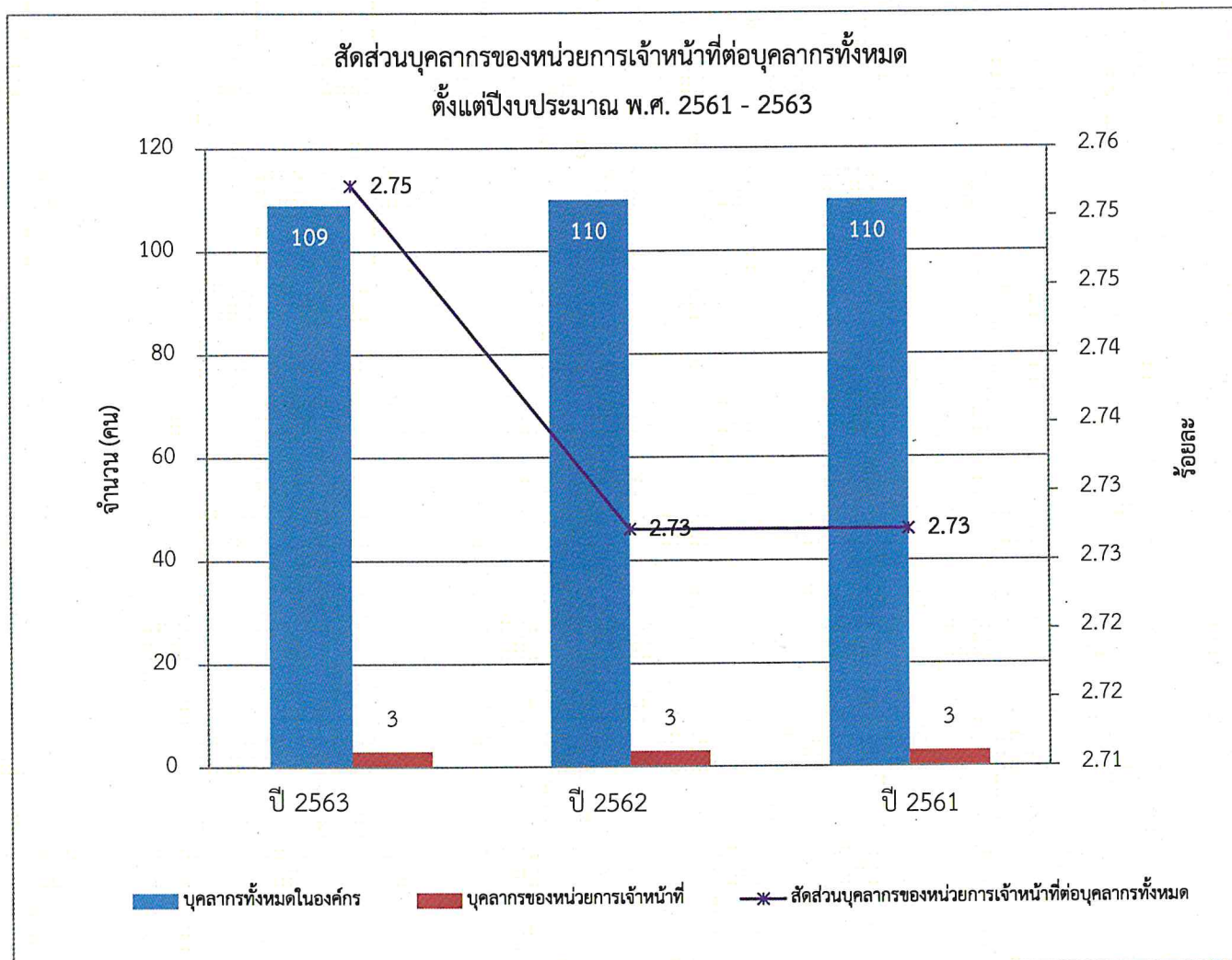
พีรามิดของข้าราชการกรมการศาสนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



2.4 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2561
ข้าราชการ	3	3	3
พนักงานราชการ	0	0	0
รวม	3	3	3

3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



2.4 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2561
ข้าราชการ	3	3	3
พนักงานราชการ	0	0	0
รวม	3	3	3

ปีงบประมาณ	บุคลากรทั้งหมด ในองค์กร	บุคลากรของ หน่วยการ เจ้าหน้าที่	สัดส่วนบุคลากร ของหน่วยการ เจ้าหน้าที่ต่อ บุคลากรทั้งหมด
ปี 2563	109	3	3
ปี 2562	110	3	3
ปี 2561	110	3	3

2.5 ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

หน่วย : ล้านบาท

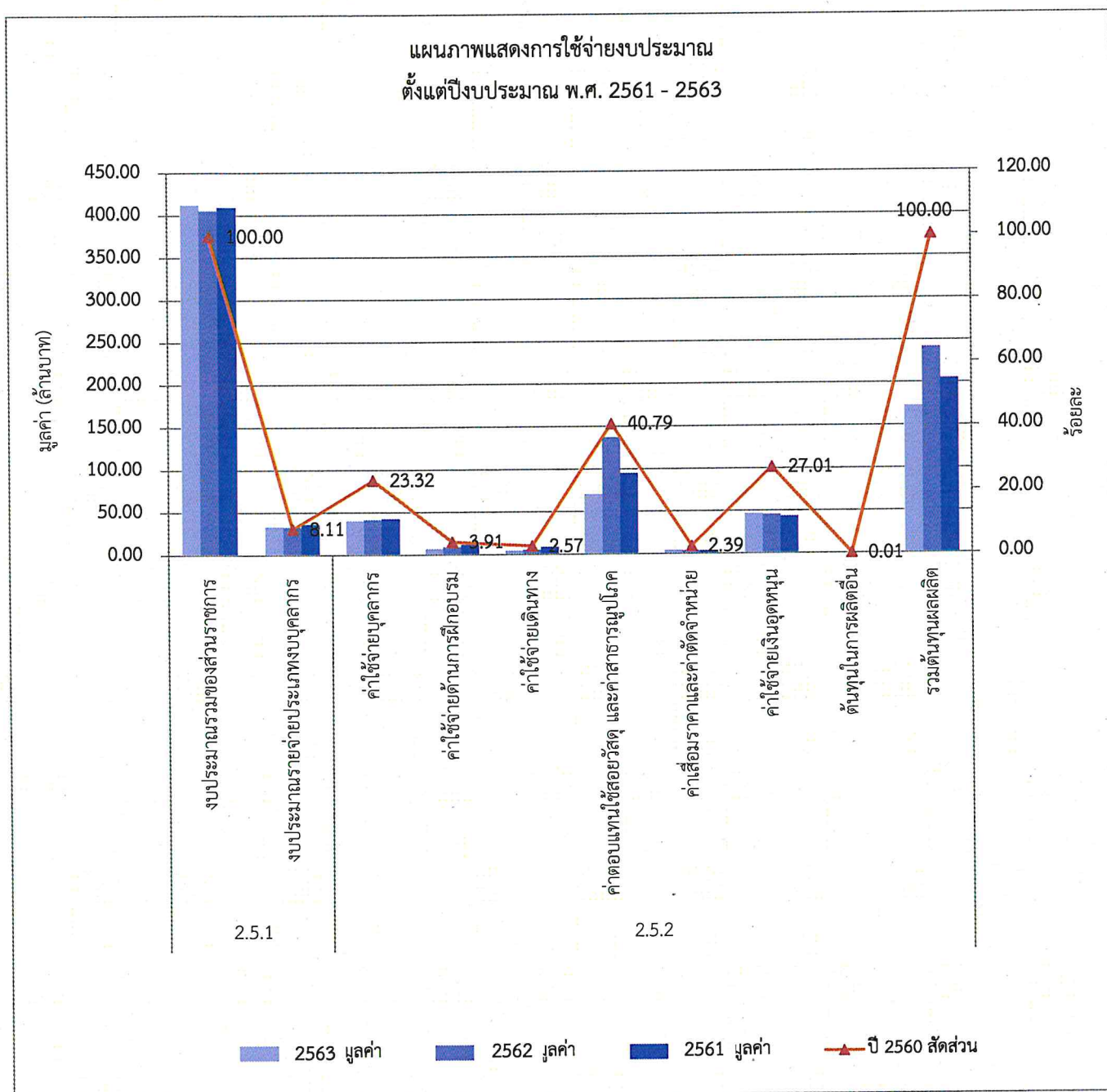
รายการ	ปี 2563		ปี 2562		ปี 2561	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
2.5.1 งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ	412.32	100.00	405.41	100.00	409.60	100.00
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	33.44	8.11	32.65	8.05	36.15	8.83
2.5.2 ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	40.22	23.32	41.45	17.13	42.57	20.76
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	6.74	3.91	9.02	3.73	11.69	5.70
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	4.44	2.57	5.49	2.27	8.75	4.27
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	70.34	40.79	137.01	56.63	94.77	46.21
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	4.12	2.39	3.50	1.45	3.37	1.64
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	46.57	27.01	45.49	18.80	43.58	21.25
ต้นทุนในการผลิตอื่น	0.01	0.01		0.00	0.36	0.18
รวมต้นทุนผลิต	172.44	100.00	241.96	100.00	205.09	100.00

รายการ	ปี 2562	ปี 2561	ปี 2560
2.5.3 ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	310,000.00	310,000.00	290,000.00
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	128.00	128.00	120.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	2,421.88	2,421.88	2,416.67
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	820,000.00	820,000.00	830,000.00
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	300.00	300.00	300.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2,733.33	2,733.33	2,766.67

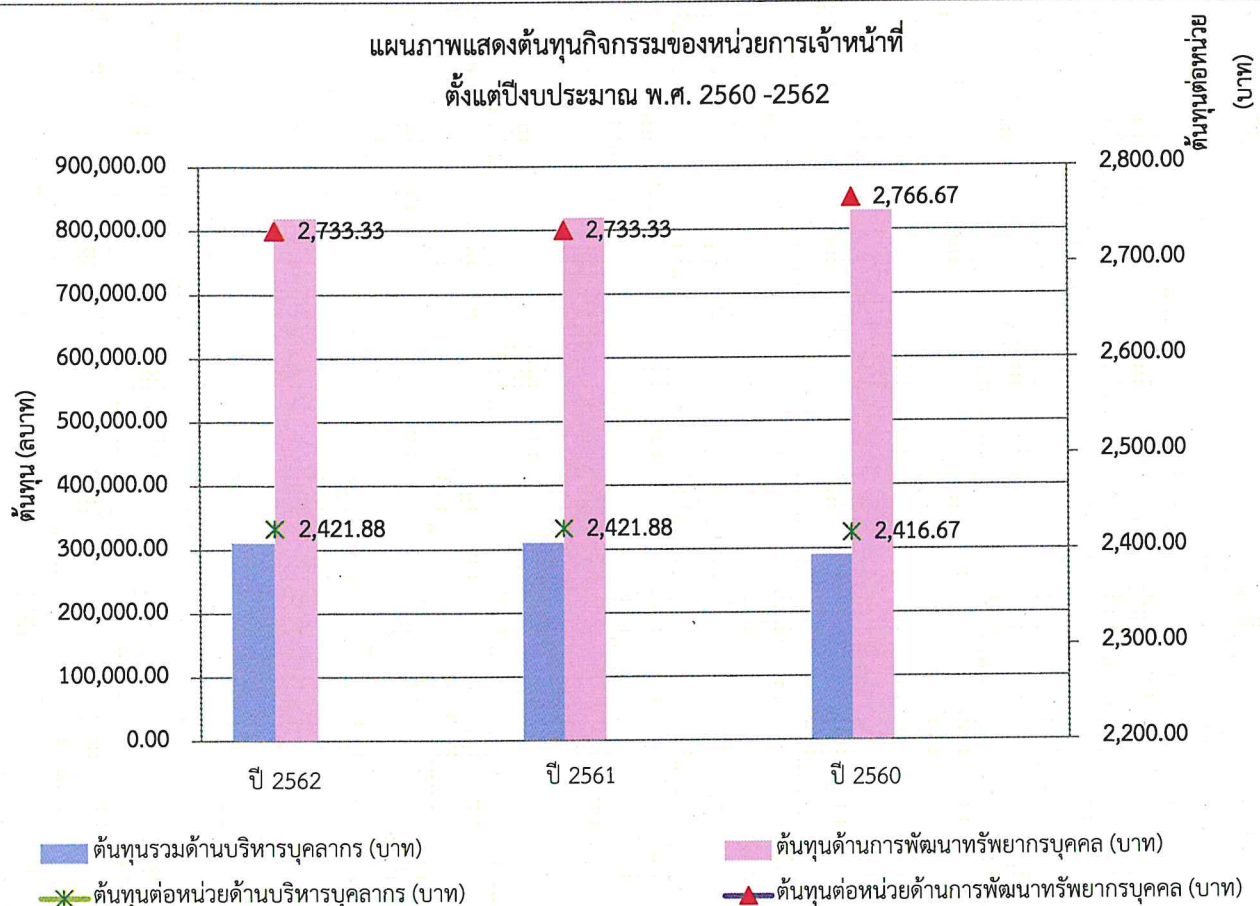
รายการ	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2561	
	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	สัดส่วน
2.5.1 งบประมาณรวมของส่วนราชการ	412.32	405.41	409.60	100.00
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	33.44	32.65	36.15	8.11
2.5.2 ค่าใช้จ่ายบุคลากร	40.22	41.45	42.57	23.32
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	6.74	9.02	11.69	3.91
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	4.44	5.49	8.75	2.57
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	70.34	137.01	94.77	40.79
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	4.12	3.50	3.37	2.39
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	46.57	45.49	43.58	27.01
ต้นทุนในการผลิตอื่น	0.01	0.00	0.36	0.01
รวมต้นทุนผลผลิต	172.44	241.96	205.09	100.00

	ปี 2562	ปี 2561	ปี 2560
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	310,000.00	310,000.00	290,000.00
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	820,000.00	820,000.00	830,000.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	2,421.88	2,421.88	2,416.67
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	2,733.33	2,733.33	2,766.67

3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ



แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 -2562



2.6 ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ

2.6.1 ผลการปฏิบัติราชการที่สำคัญ

รายการ	หน่วยวัด	ปี 2562		ปี 2561		ปี 2560	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
A มิติภายนอก : การประเมินประสิทธิผล	คะแนน						
B มิติภายนอก: การประเมินคุณภาพ	คะแนน						
C มิติภายใน : การประเมินประสิทธิภาพ	คะแนน						
D มิติภายใน : การพัฒนาองค์กร	คะแนน						

2.6.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
2563	ดีเด่น	91-100	2.8 ขึ้นไป	4	64
	ดีมาก	81-90.99	2.4 - 2.7		2
	ดี	71-80.99	2.0 - 2.3		
	พอใช้	60-70.99	1.5 - 1.9		
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 60	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
2562	ดีเด่น	91-100	2.8 - 3.2	2	45
	ดีมาก	81-90	2.4 - 2.7	2	12
	ดี	71-80	2.0 - 2.3		3
	พอใช้	60-70	1.5 - 1.9		1
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 60	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
2561	ดีเด่น	91-100	2.7-3.1	4	67
	ดีมาก	81-90	2.1-2.6		1
	ดี	71-80	1.8-2.0		
	พอใช้	60-70	1.5-1.7		
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 60	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		