

## แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี  
ของส่วนราชการระดับกรม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒  
ส่วนราชการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ ..... *ธนสุนทร* .....

(นายธนสุนทร สว่างสาลี)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑๗ / ตุลาคม / ๒๕๖๒

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวน้ำทิพย์ พวงระย้า

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๓๐๖ ๘๗๕๒, ๐ ๒๓๐๖ ๘๖๓๖

E-Mail nam\_namthip@hotmail.com

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

## รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
<b>มิติที่ ๑</b> ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๖.๒๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
<b>มิติที่ ๒</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
<b>มิติที่ ๓</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
<b>มิติที่ ๔</b> ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
<b>มิติที่ ๕</b> คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
<b>น้ำหนักรวม</b>	๑๐๐.๐๐				<b>ค่าคะแนนที่ได้</b>	๙๔.๐๓

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ...-... ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒  
(สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<b>ประเด็นที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พร้อมเพรียงและพื่อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมร่วมกัน	ปี ๒๕๖๒	- ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล : ตามสมรรถนะหลัก “การทำงานเป็นทีม” - กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพข้าราชการและพนักงานราชการ ครั้งที่ ๑ ข้าราชการระดับชำนาญการ และชำนาญงาน ครั้งที่ ๒ พนักงานราชการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานเป็นทีม - ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ
<b>ประเด็นที่ ๒</b> พัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	ปี ๒๕๖๒	- ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล : ตามสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการบริหารทีมงานสู่ความสำเร็จ” - ประชุมเชิงปฏิบัติการ Infographic เพื่อการพัฒนางาน
<b>ประเด็นที่ ๓</b> พัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้ ร่วมสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	ปี ๒๕๖๒	- ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล : ตามสมรรถนะหลัก “การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังและพัสดุ” - ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล : ตามสมรรถนะหลัก “ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน”
<b>ประเด็นที่ ๔</b> สร้างระบบปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างคุณค่าและ	ปี ๒๕๖๒	- ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๗๙ - ประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ ยุทธศาสตร์องค์กรทั้งมิติ การรองรับและมิติการ กำหนดยุทธศาสตร์สู่ความ เป็นเลิศ		
---	--	--

## ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์ อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่าง ไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียม และพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่ง งานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มา ซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและ พัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

## ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

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

## มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (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)

**มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)**

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ระบบการส่งเวลาปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๒ ระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๓ ระบบ e-meeting ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

**มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)**

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) <input type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน <input type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น <input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<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 และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน</p> <p>๓.๒ มีประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน</p>



มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>- ไม่มีเรื่องร้องทุกข์</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม มอบนโยบายและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มอบนโยบายและแนวทางให้กับบุคลากร</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ขององค์กร</p>

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน - จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน - มีการมอบรางวัลข้าราชการดีเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - มีการมอบรางวัลให้แก่บุคคลที่ได้รับเลือกเป็น ๑ คนดี ๑ จริยธรรม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๓๒๕	๔๔.๑๐	๓๒๕	๔๔.๑๖	๓๒๕	๔๔.๐๔
๒) ลูกจ้างประจำ	๑๓๗	๑๘.๕๙	๑๔๔	๑๙.๕๗	๑๔๖	๑๙.๗๘
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๒๗๕	๓๗.๓๑	๒๖๗	๓๖.๒๘	๒๖๗	๓๖.๑๘
ผลรวมกำลังคน	๗๓๗	๑๐๐.๐๐	๗๓๖	๑๐๐.๐๐	๗๓๘	๑๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๔๕	๑๐๐.๐๐	๔๙	๑๐๐.๐๐	๘๑	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๔๑	๙๑.๑๑	๔๓	๘๗.๗๖	๕๙	๗๒.๘๔
- รับโอน	๔	๘.๘๙	๖	๑๒.๒๔	๒๒	๒๗.๑๖
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๕๐	๑๐๐.๐๐	๔๘	๑๐๐.๐๐	๖๓	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๑๒	๒๔.๐๐	๑๕	๓๑.๒๕	๗	๑๑.๑๑
- ให้ออน	๒๙	๕๘.๐๐	๒๗	๕๖.๒๕	๔๖	๗๓.๐๒
- เกษียณอายุ	๙	๑๘.๐๐	๖	๑๒.๕๐	๑๐	๑๕.๘๗
- อื่นๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

## ๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒			ปีที่ ๒๕๖๑			ปีที่ ๒๕๖๐		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๒	๑๒	๐.๐๐	๑๒	๑๒	๐.๐๐	๑๑	๑๑	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๒๒๕	๒๑๖	๕.๐๐	๒๒๕	๒๑๓	๕.๓๓	๒๒๖	๒๐๐	๑๑.๕๐
๔. ทั่วไป	๘๕	๗๙	๗.๐๖	๘๕	๗๖	๑๐.๕๙	๘๕	๗๒	๑๕.๒๙
รวม	๓๒๕	๓๑๐	๔.๖๒	๓๒๕	๓๐๔	๖.๔๖	๓๒๕	๒๘๖	๑๒.๐๐

## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

## ๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑	๐	๐	๑	๕	๑
๒๕-๒๙	๒๑	๖	๒๖	๖	๒๒	๗
๓๐-๓๔	๕๘	๑๐	๕๘	๑๓	๓๘	๙
๓๕-๓๙	๕๓	๑๘	๕๘	๑๒	๔๘	๑๔
๔๐-๔๔	๔๓	๑๐	๔๒	๗	๔๑	๕
๔๕-๔๙	๑๘	๓	๑๘	๓	๒๒	๔
๕๐-๕๔	๒๙	๕	๒๘	๖	๓๔	๖
>=๕๕	๒๘	๗	๓๐	๖	๒๓	๗
รวม	๒๕๑	๕๙	๒๕๐	๕๔	๒๓๓	๕๓

## ๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๒	ปีที่ ๒๕๖๑	ปีที่ ๒๕๖๐
๑. ข้าราชการ	๗	๗	๕
๒. พนักงานราชการ	๓	๒	๒
รวม	๑๐	๙	๗

## ๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๖๙๖.๑๐	๑๐๐	๖๙๖.๔๙	๑๐๐	๗๒๐.๙๕	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบ บุคลากร (ล้านบาท)	๒๐๕.๗๓	๒๙.๕๕	๑๙๓.๖๑	๒๗.๘๐	๑๘๙.๕๔	๒๖.๒๙
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	-	-	๒๓๐.๒๒	๒๖.๘๑	๒๐๓.๐๙	๒๙.๕๗
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	-	-	๑๗๒.๕๓	๒๐.๐๙	๑๖๓.๖๔	๒๓.๘๓
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	-	-	๑๐.๓๐	๑.๒๐	๑๗.๕๗	๒.๕๖
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่า สาธารณูปโภค	-	-	๑๘๒.๖๘	๒๑.๒๘	๒๐๖.๙๒	๓๐.๑๓
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	-	-	๔๑.๙๘	๔.๘๙	๔๖.๘๓	๖.๘๒
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	-	๑๐๑.๕๒	๑๑.๘๒	๔๘.๔๕	๗.๐๖
ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	-	๑๑๙.๓๙	๑๓.๙๐	๐.๒๒	๐.๐๓
รวมต้นทุนผลผลิต			๘๕๘.๖๒	๑๐๐.๐๐	๖๘๖.๗๒	๑๐๐.๐๐
	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	-	-	๕,๑๕๙,๖๕๐.๐๐		๔,๐๘๙,๒๗๘.๒๔	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	-	-	๗๓๗.๐๐		๖๐๗.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร	-	-	๗,๐๐๐.๘๘		๖,๗๓๖.๘๗	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	-	-	๓,๙๒๒,๐๖๕.๕๗		๓,๔๓๘,๒๔๓.๘๙	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	-	-	๙๐๐		๙๕๘.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-	-	๔,๓๕๗.๘๕		๓,๕๘๘.๙๘	

## ๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของครอบครัวที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง (N = ๖๑,๘๖๖ ครอบครัว)</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐) ร้อยละ ๘๘</li> <li>● เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕) ร้อยละ ๙๐</li> <li>● เป้าหมายมาตรฐาน (๑๐๐) ร้อยละ ๙๒</li> </ul>	ร้อยละ	๙๒	๙๑ (๕๖,๒๙๖ ครอบครัว)
<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการจัดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐) <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทบทวนการดำเนินงานปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ และนำมากำหนดแผนการดำเนินงานในการจัดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรีในปี ๒๕๖๒</li> <li>• ประชุมหารือกับผู้แทนจาก กทม. และผู้นำชุมชนเพื่อกำหนดพื้นที่เป้าหมายและจัดเวทีประชาคมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการชุมชนในการจัดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี <ul style="list-style-type: none"> <li>• สรุปแผนปฏิบัติการและดำเนินงานตามแผนฯ</li> <li>• สนับสนุนกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการชุมชน และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการชุมชน ได้แก่ งบประมาณ วิชาการ วิทยากร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ ตามภารกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕) <ul style="list-style-type: none"> <li>* จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของชุมชนทั้งเก่าและใหม่อย่างน้อย ๑๑ ชุมชน โดยเอกสารรายงานผลต้องมีข้อเสนอแนะในแต่ละชุมชน เพื่อดำเนินงานหรือการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นและเสนอผู้บริหารส่วนราชการเพื่อให้มีข้อสั่งการต่อไป</li> </ul> </li> <li>● เป้าหมายมาตรฐาน (๑๐๐) <ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยครบถ้วน ใน ๕ พื้นที่ (เขตคลองเตย ประเวศ จตุจักร บางกอกใหญ่ และภาษี</li> </ul> </li> </ul>	ระดับ	๑๐๐	๗๕

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
เจริญ) มีปริมาณลดลง • แสดงถึงกิจกรรมเด่นที่แสดงถึงความร่วมมือของชุมชนในการแก้ไขปัญหาและจัดทำพื้นที่ปลอดภัยในแต่ละพื้นที่ อย่างน้อยพื้นที่ละ ๓ กิจกรรม			
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของพื้นที่เป้าหมายที่ไม่มีกรณีความรุนแรงในครอบครัว เกณฑ์การให้คะแนน ● เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐) ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ พื้นที่เป้าหมายที่ไม่มีกรณีความรุนแรงในครอบครัว ๕๔ - ๖๐ พื้นที่ ● เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕) ร้อยละ ๘๐ - ๘๕ พื้นที่เป้าหมายที่ไม่มีกรณีความรุนแรงในครอบครัว ๖๑ - ๖๔ พื้นที่ ● เป้าหมายมาตรฐาน (๑๐๐) สูงกว่าร้อยละ ๘๕ พื้นที่เป้าหมายที่ไม่มีกรณีความรุนแรงในครอบครัวมากกว่า ๖๕ พื้นที่	ร้อยละ	สูงกว่า ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๐ (๖๑ พื้นที่)

## ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base) ๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย (ตัวชี้วัดระดับกระทรวง)			
๒. ร้อยละของครอบครัวในพื้นที่เป้าหมายที่มีสัมพันธภาพที่ดี (ตัวชี้วัดระดับกระทรวง)	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๕ (ผลได้ร้อยละ ๗๓.๖๑)	ไม่ผ่าน
๓. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๕ (ตัวชี้วัดระดับกระทรวง)	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน
๔. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน

<p>องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)</p> <p>๑. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด</p> <p>๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์</p> <p>๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต : ประเด็นการมีงานทำ</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p>
<p>องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)</p>		<p>* ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้</p>	
<p>องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน (Innovation base)</p> <p>๑. การพัฒนานวัตกรรม (รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน)</p> <p>๒. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๑๒ กิจกรรม ๑๒ เดือน)</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>ร้อยละ ๕๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p>
<p>องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base)</p> <p>๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๒. การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>จัดทำเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔ ตามแผนปฏิรูปองค์การ ของ สค. ที่ได้ปรับปรุง ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p>

## ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
<p><b>องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base)</b></p> <p>๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒. ร้อยละของสตรีกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและมีงานทำ</p> <p>    ๒.๑ ร้อยละของสตรีกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและมีงานทำ</p> <p>    ๒.๒ จำนวนของสตรีกลุ่มเป้าหมายที่จบหลักสูตรฝึกอาชีพและมีงานทำ (จำนวนผู้มีงานทำ : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะ)</p> <p>๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสถาบันครอบครัว</p> <p>    ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง</p> <p>    ๓.๒ ร้อยละของครอบครัวในพื้นที่เป้าหมายมีสัมพันธภาพที่ดี</p> <p>๔. ระดับความสำเร็จในการจัดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี</p> <p>๕. ระดับความสำเร็จในการจัดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>ฐานข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมอาชีพจากศูนย์</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p> <p>ร้อยละ ๘๐</p> <p>การนำเกณฑ์มาตรฐานฯ ไปใช้</p> <p>ร้อยละ ๘๐ (จำนวน ๔๘,๐๐๐ ครอบครัว จาก ๖๐,๐๐๐ ครอบครัว)</p> <p>รายงานสรุปผลพร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการจัดทำพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรีเพิ่มเติมใน ปี ๒๕๖๑</p> <p>ยุทธศาสตร์พัฒนาสตรีแห่งชาติได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี</p>	<p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p> <p>ผ่าน</p>
<p><b>องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)</b></p> <p>๑. ตัวชี้วัดการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>    ๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p>	<p>ร้อยละ</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ผ่าน</p>



รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน
๒. ร้อยละของผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวที่ได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองจากกระทรวง ฯ ที่ไม่ถูกระทำซ้ำ	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ถูกระทำ ความรุนแรงไม่ถูกระทำซ้ำ	ผ่าน
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายหน่วย (Area base)		* ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้	
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน (Innovation base)			
๑. ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ (กรณีเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามมติ ครม. ขอให้ส่วนราชการดำเนินการในข้อ ๒ ข้อเสนอฯ)	ร้อยละ	ร้อยละ ๙๖	ผ่าน
๒. ข้อเสนอประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ		(ไม่ต้องดำเนินการ เนื่องจากส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายเป็นไปตามมติ ครม.)	
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (Potential base)			
- การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	ร้อยละ	ดำเนินการตามแผนฯ ถึงเดือน ก.ย.๖๐ ได้ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน

## ๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๖.๐๐	๑๒	๖๒
	ดีมาก	๘๕ - ๙๔	๒.๖๐ - ๓.๒๙	-	๑๙๐
	ดี	๗๐ - ๘๔	๒.๐๐ - ๒.๕๙	-	๖
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	๑๓
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๖.๐๐	-	-
	ดีมาก	๘๕ - ๙๔	๒.๖๐ - ๓.๒๙	-	-
	ดี	๗๐ - ๘๔	๒.๐๐ - ๒.๕๙	-	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๖.๐๐	๑	๖๐
	ดีมาก	๘๕ - ๙๔	๒.๖๐ - ๓.๒๙	๗	๑๘๓
	ดี	๗๐ - ๘๔	๒.๐๐ - ๒.๕๙	-	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๖.๐๐	๑๐	๗๒
	ดีมาก	๘๕ - ๙๔	๒.๖๐ - ๓.๒๙	-	๑๙๐
	ดี	๗๐ - ๘๔	๒.๐๐ - ๒.๕๙	-	๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-
๑/๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๖.๐๐	-	-
	ดีมาก	๘๕ - ๙๔	๒.๖๐ - ๓.๒๙	-	-
	ดี	๗๐ - ๘๔	๒.๐๐ - ๒.๕๙	-	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๖.๐๐	-	-
	ดีมาก	๘๕ - ๙๔	๒.๖๐ - ๓.๒๙	-	-
	ดี	๗๐ - ๘๔	๒.๐๐ - ๒.๕๙	-	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	-	-

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี  
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ เพื่อเลื่อน  
เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ตามหนังสือ ก.พ. ต่วนที่สุด ที่ นร.๑๐๐๘.๑/๒๒๘ ลงวันที่  
๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือ ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๘.๑/๖ ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และกฎ ก.พ. ว่าด้วย  
การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ข้อ ๔

#### ๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

..... ปัญหาอุปสรรค คือ การรักษาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรใหม่ที่มีอายุราชการ ๑-๓ ปี ส่วนใหญ่  
ต้องการกลับภูมิลำเนา

#### ๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ  
กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ  
สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น  
หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

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

.....

.....

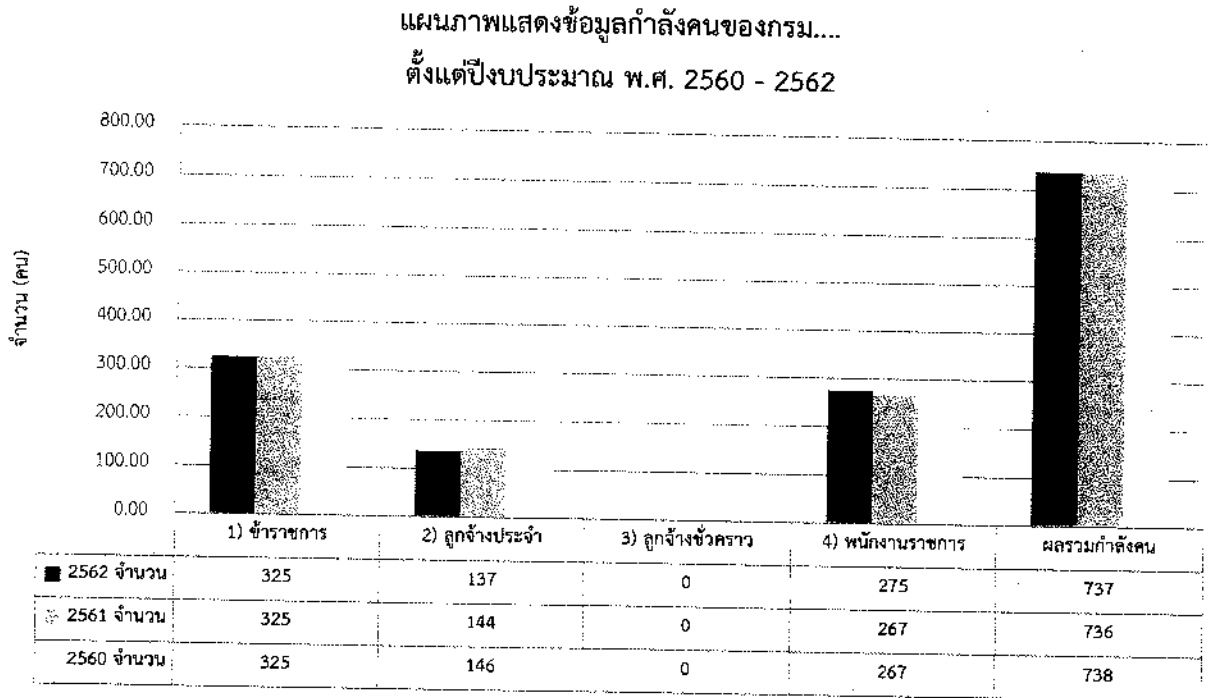
.....

.....

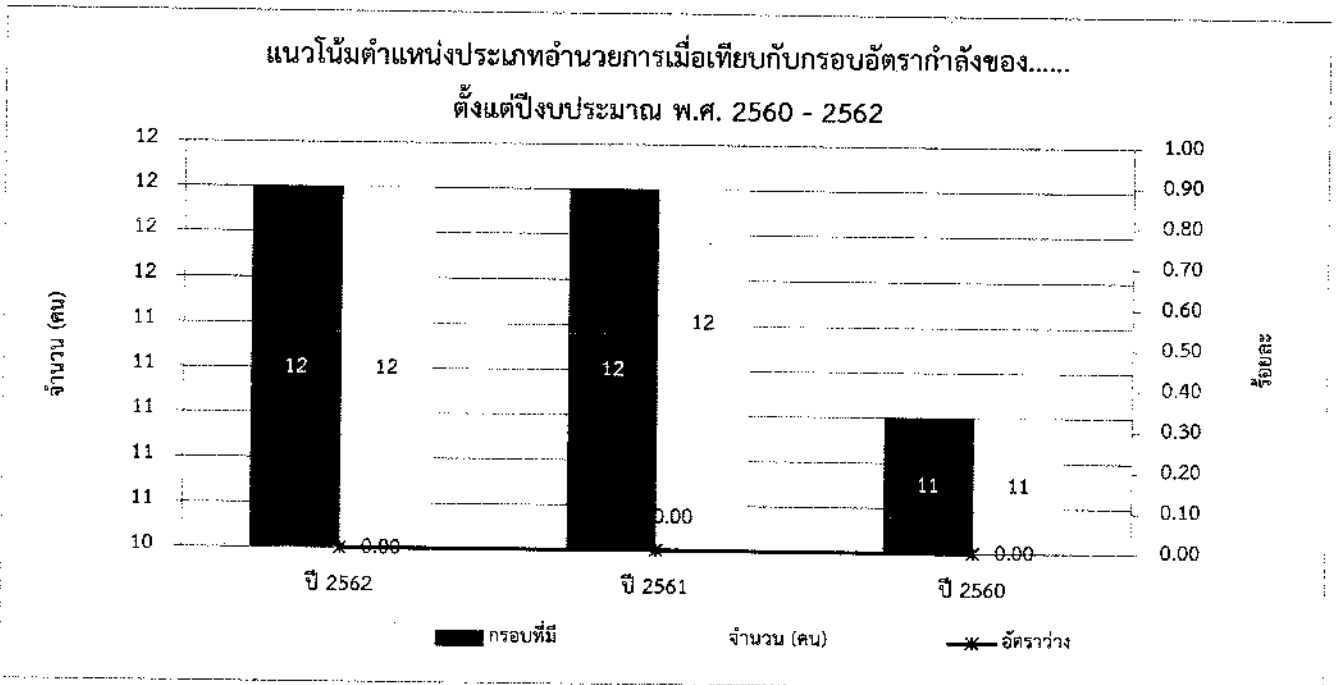
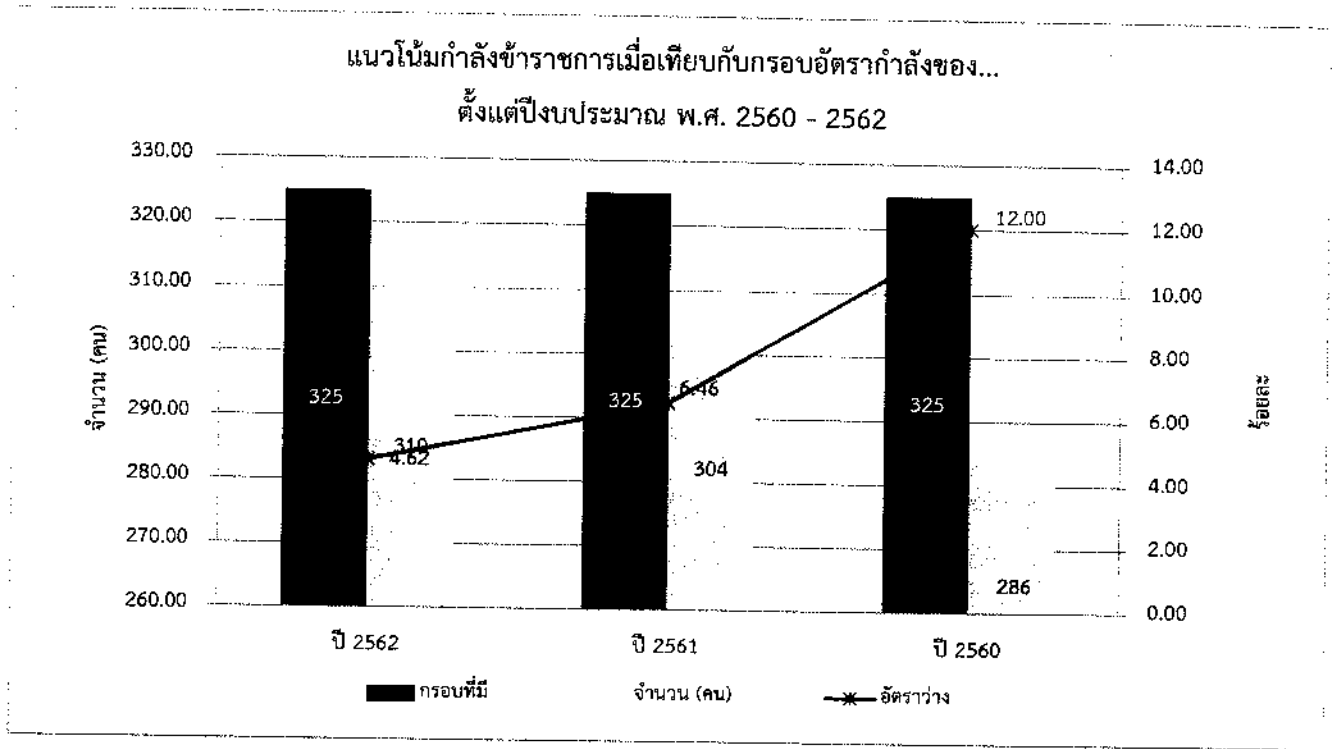
## ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

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

### 3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

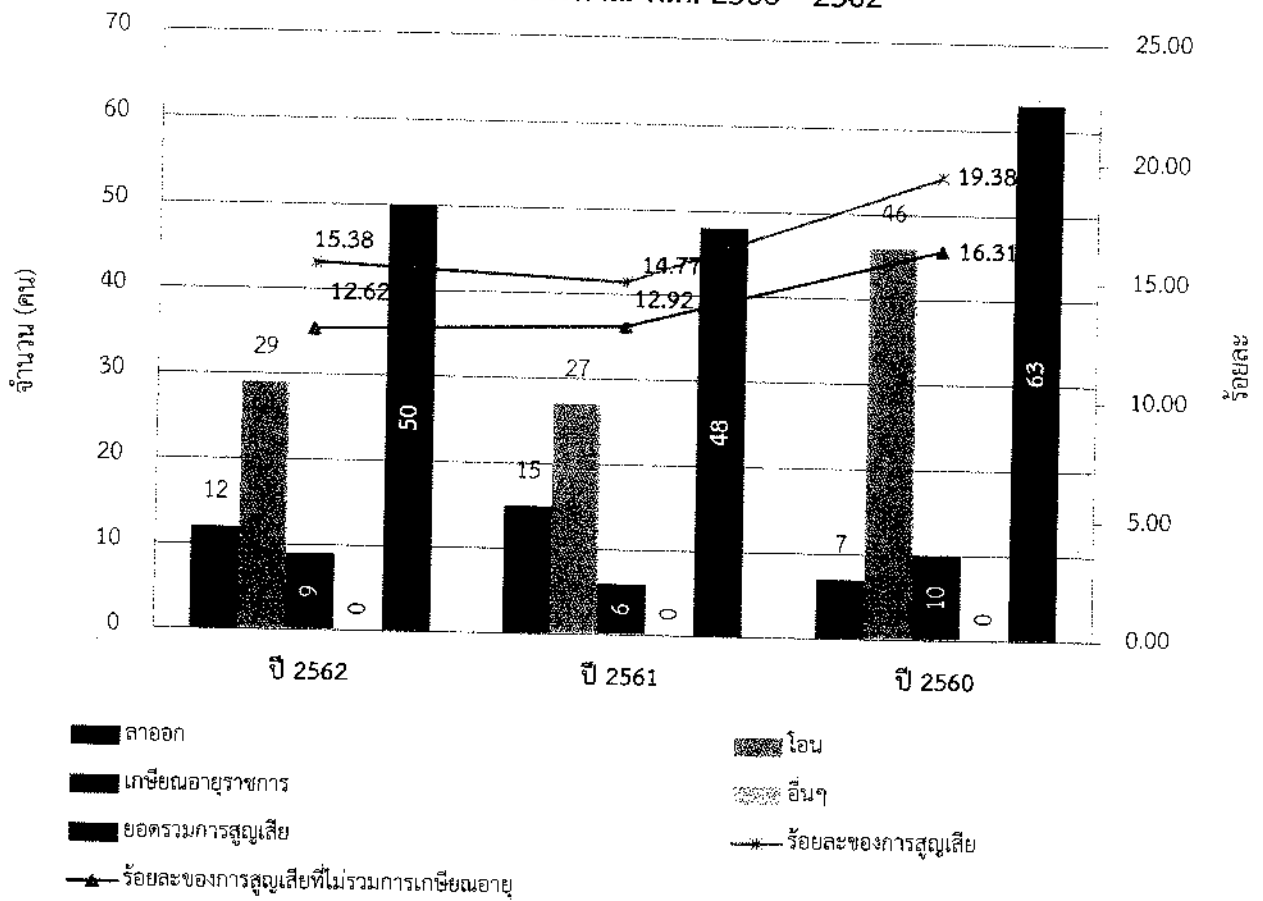


3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



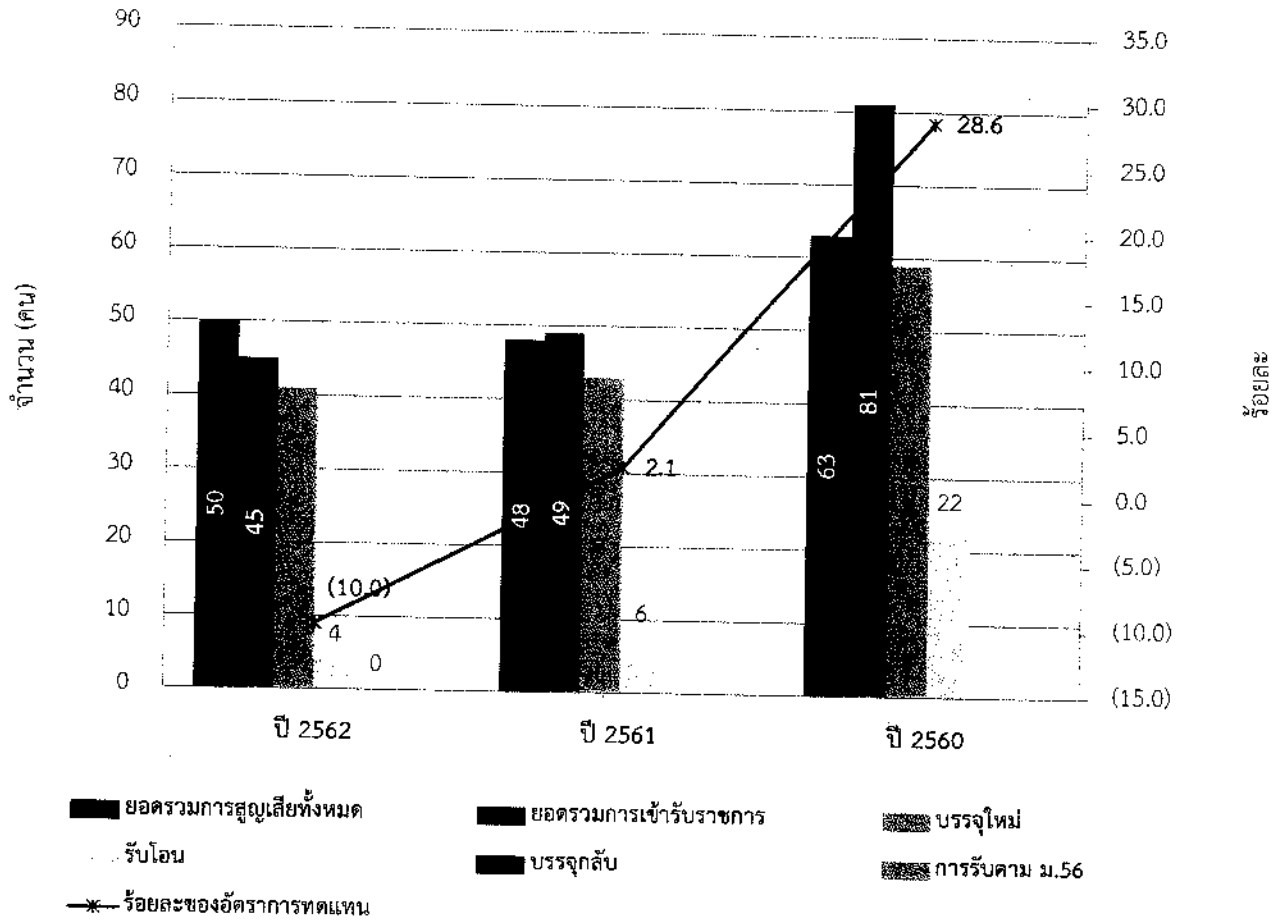
3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

ภาพรวมการสูญเสียข้าราชการ  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562



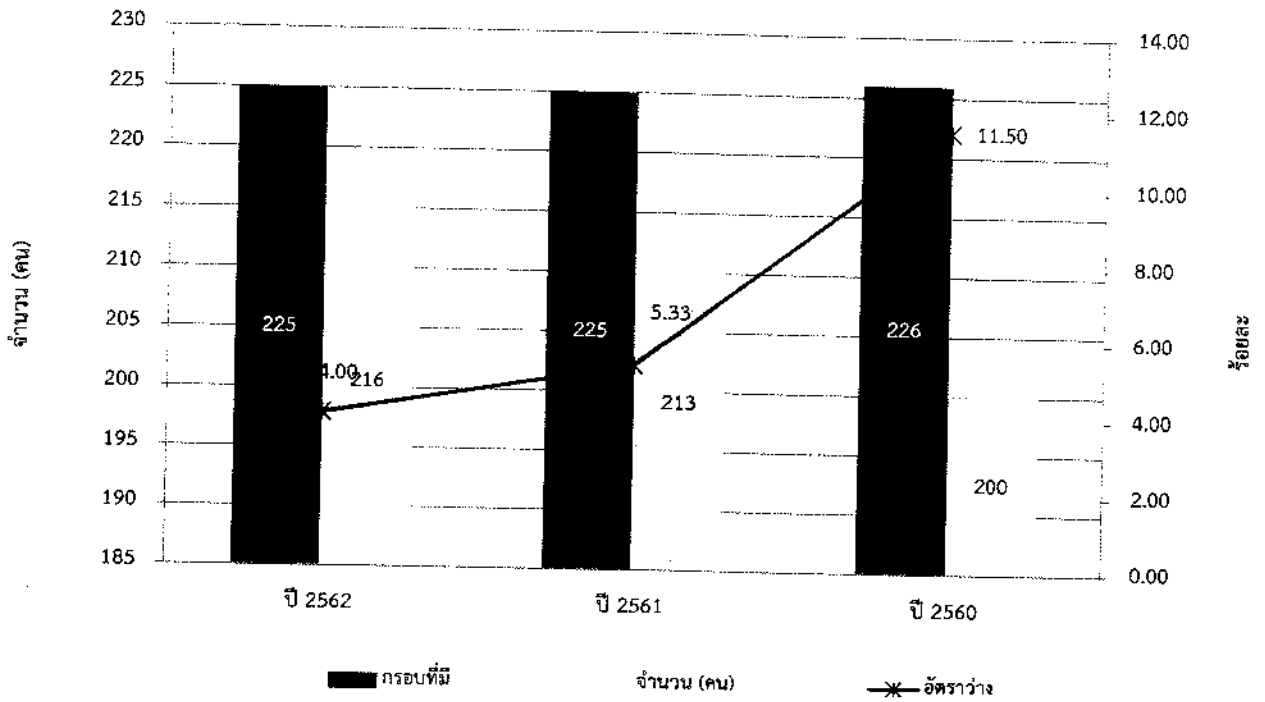
3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562

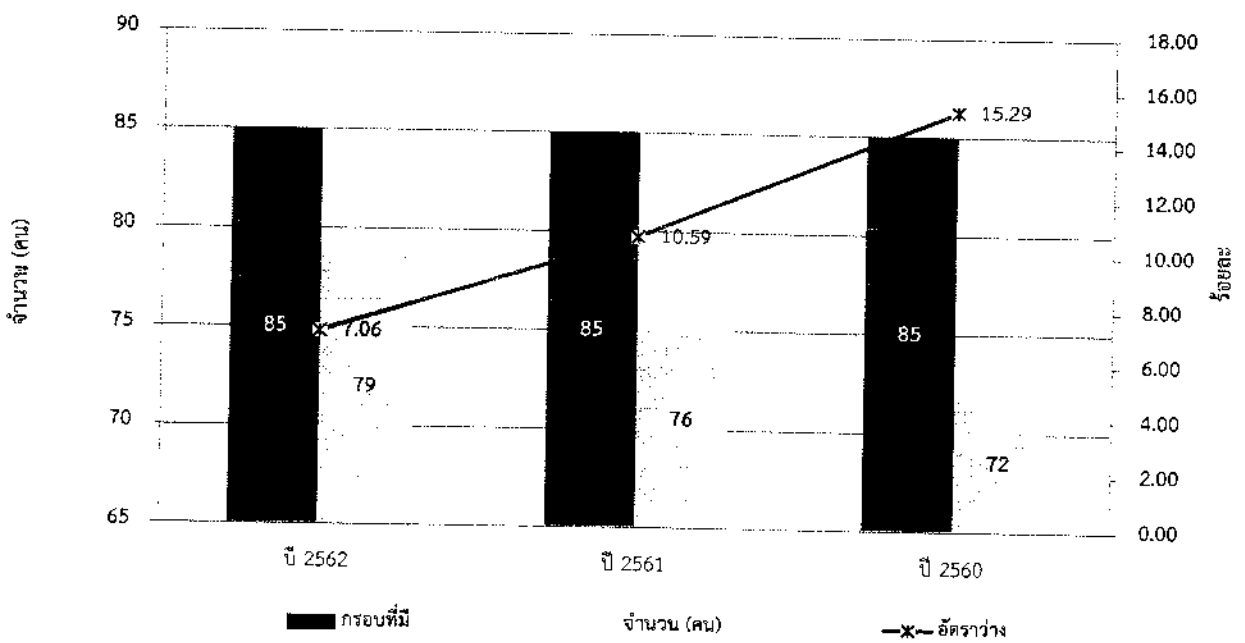




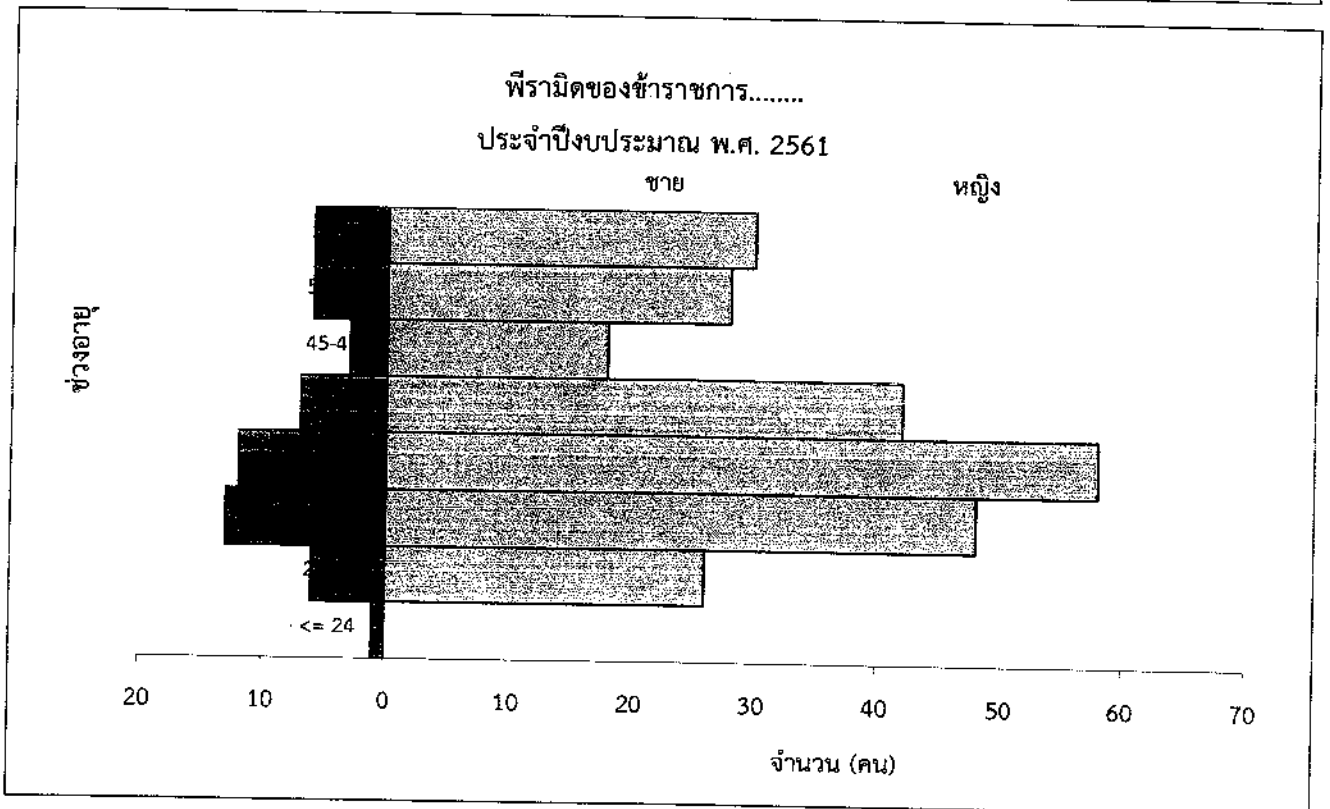
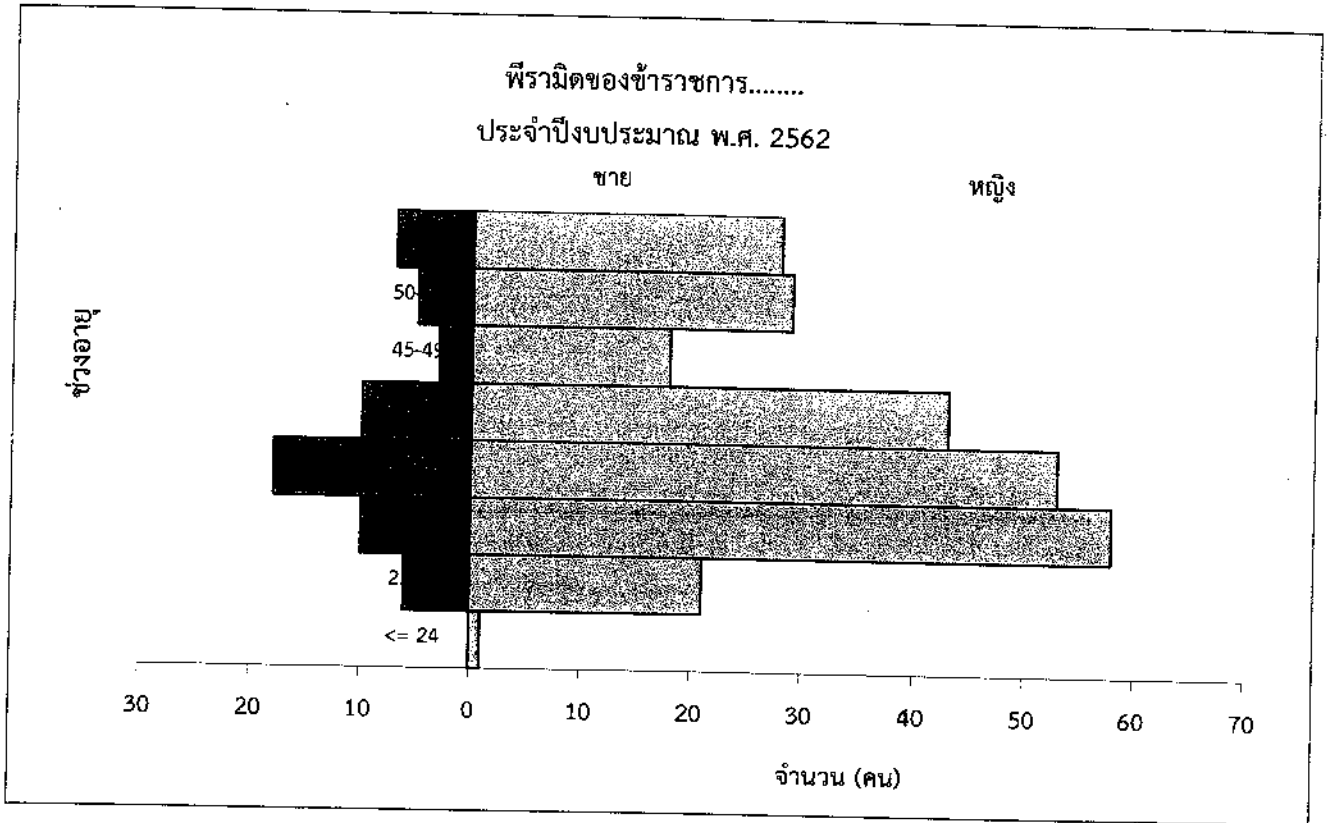
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ.....  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562



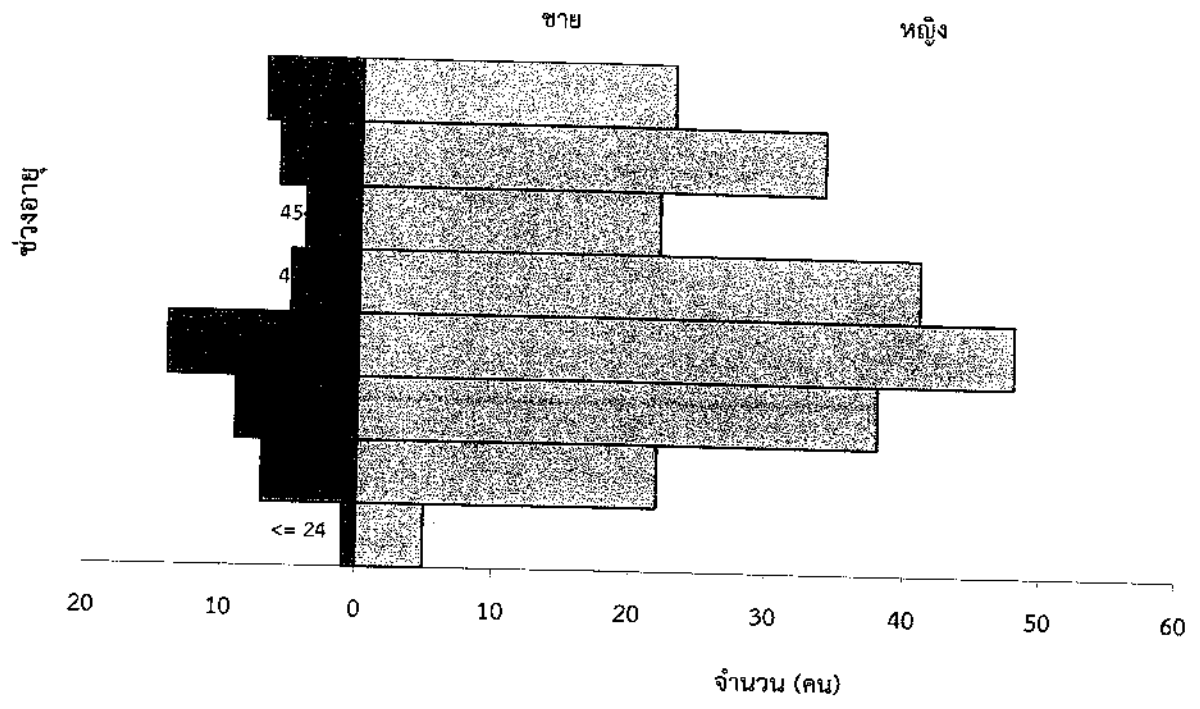
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ.....  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562



3.5 แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ

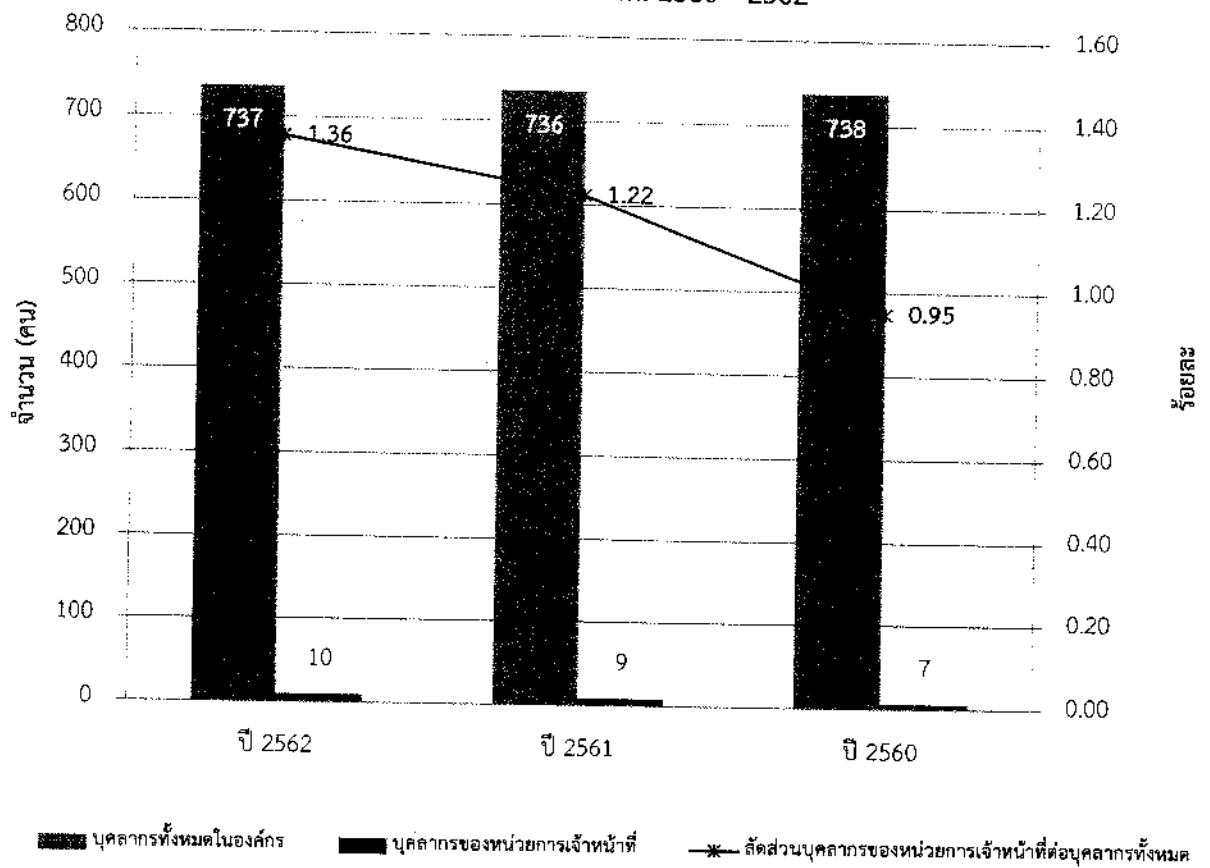


พีรามิดของข้าราชการ.....  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



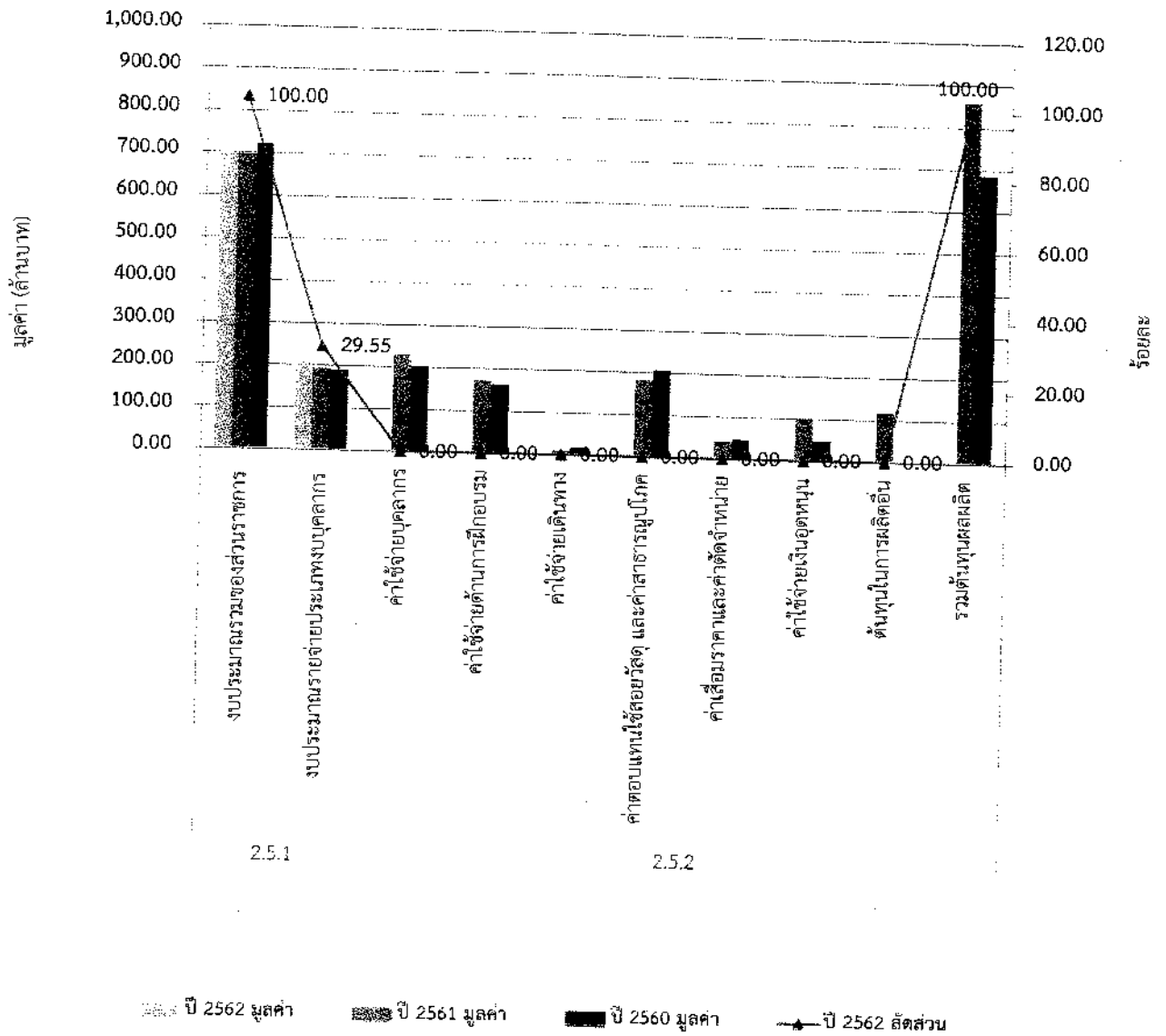
3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด

สัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562

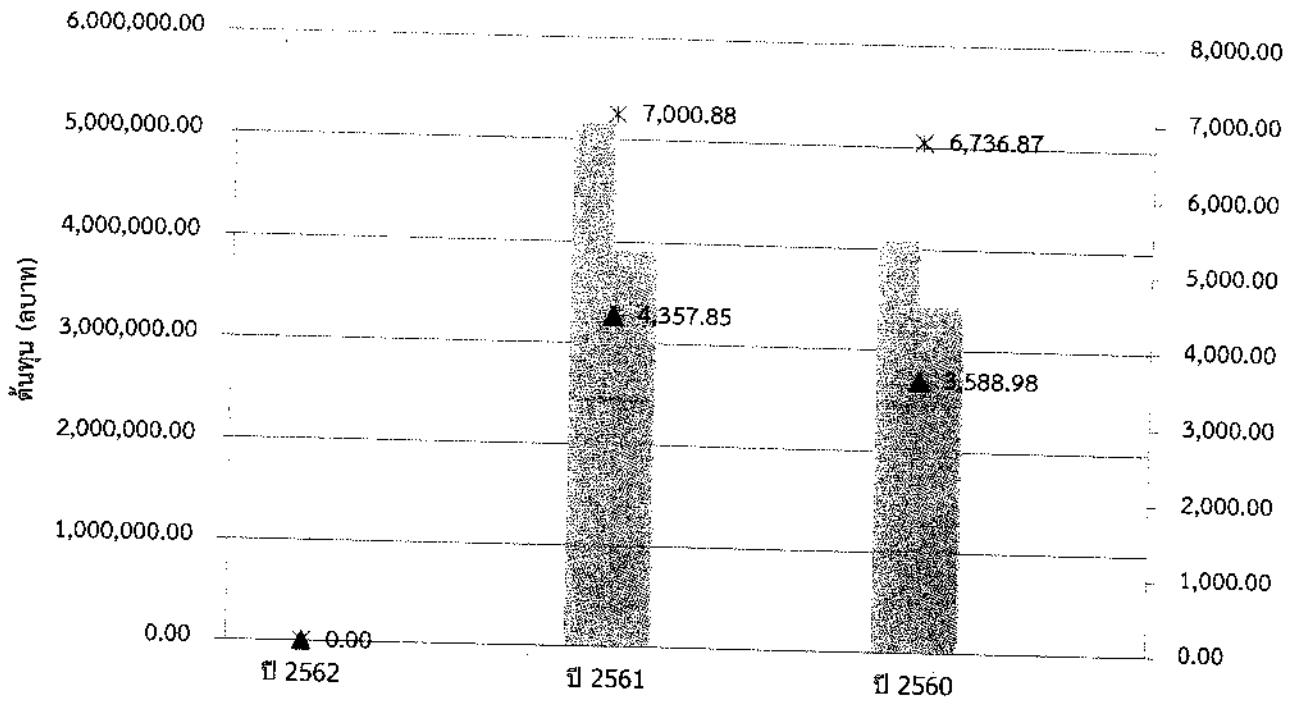


3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562



แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562



■ ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)

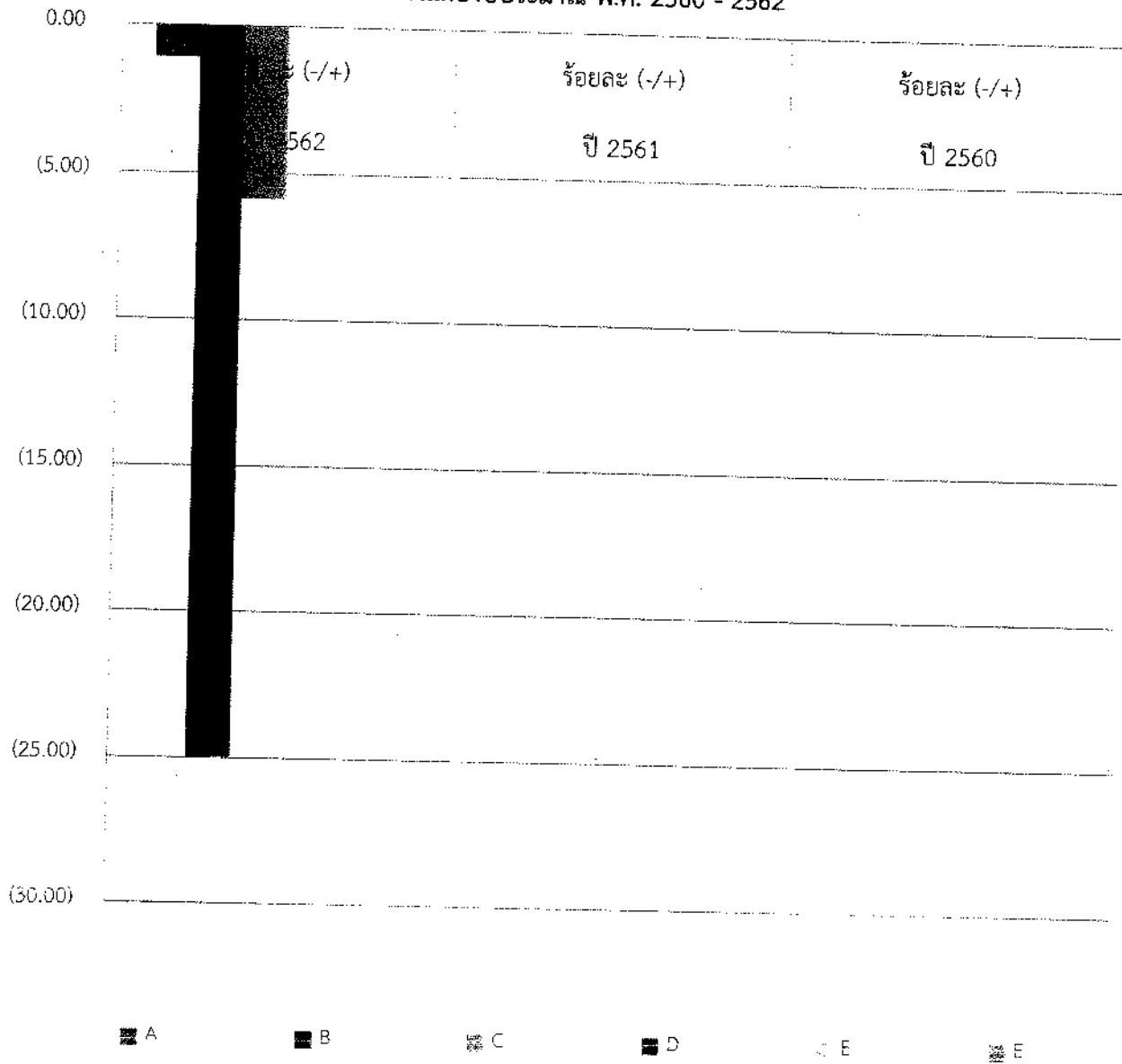
▨ ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

▲ ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

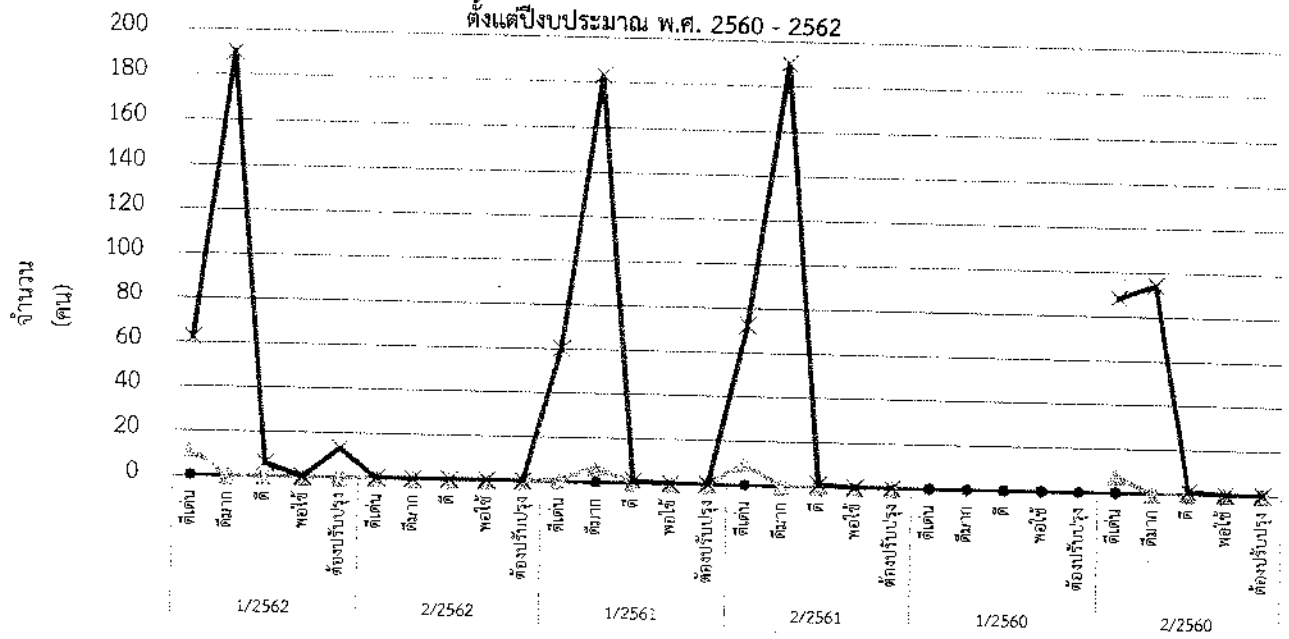
▲ ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการที่สำคัญ  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562



แผนภาพแสดงการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562

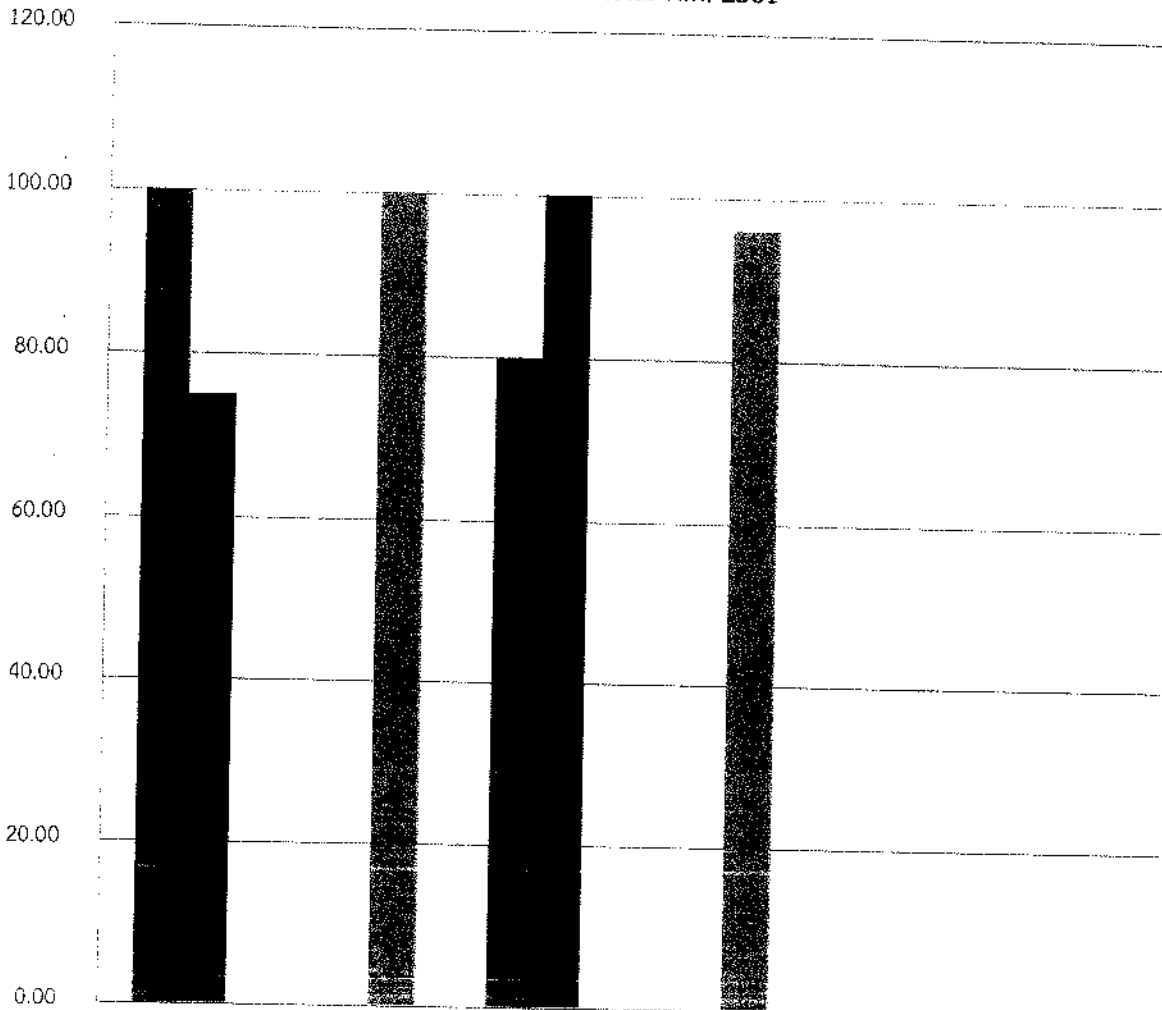


- ช่วงคะแนนการประเมิน
- ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
- จำนวนข้าราชการ อำนวยการ
- จำนวนข้าราชการ วิชาการและทั่วไป



3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการที่สำคัญ  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



ร้อยละ (-/+)

ปี 2561

ร้อยละ (-/+)

ปี 2560

ร้อยละ (-/+)

ปี 2559

1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน

2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักการกระจายอำนาจ

3. หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)

3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่

4. หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายหน่วยงาน (Area base)

4. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรม

แผนภาพแสดงการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2561

