



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกระทรวง

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของกระทรวง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ 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 เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในสังกัด

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกระทรวง

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการในสังกัด ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณของส่วนราชการในสังกัด ซึ่งประกอบด้วย

๑) ด้านประสิทธิผล

๒) ด้านประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในสังกัด ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้กระทรวงจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบกระทรวง) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายน

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ขอรับรองข้อมูลตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นายโชติ ตราชู)

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

/ /

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายนพดล ปะปุ่นไต้

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๓ ๑๖๕๗ โทรสาร ๐ ๒๒๘๓ ๐๖๙๒

E-Mail noppadonparev@gmail.com

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๔ ก.พ. ๒๕๖๔

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ผลรวม คะแนน เฉลี่ย	ผลรวม คะแนนเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๕.๘๓
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕.๐๐	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓.๐๐	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓.๐๐	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑.๓๓	๑.๖๖
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑.๓๓	๑.๖๖
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๓๐
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๑.๖๗	๓.๗๐
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓.๐๐	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒.๖๗	๕.๙๓
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๘.๘๙
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒.๖๗	๘.๘๙
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓.๐๐	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓.๐๐	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๑๘.๓๓
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๒.๖๗	๑๓.๓๓
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕.๐๐	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้			๘๙.๓๕	

ส่วนที่ ๑ สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการในสังกัด
ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของส่วนราชการระดับกรมที่มีแผนกลยุทธ์ด้าน HR ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของกระทรวง	ส่วนราชการระดับกรม ที่มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวง		
	สำนักงานปลัด กระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการท่องเที่ยว
ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาแหล่ง สินค้า บริการ การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสมดุลให้กับ การท่องเที่ยวไทยผ่านการตลาด	✓		✓
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	✓		✓
ประเด็นที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย กีฬาพื้นฐาน และกีฬามวลชน		✓	
ประเด็นที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ		✓	
ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาและการเพิ่มมูลค่า ทางเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	✓	✓	
ประเด็นที่ ๖ การบูรณาการการบริหาร การจัดการการท่องเที่ยว และกีฬาทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม			ผลรวม คะแนนเฉลี่ย
	สำนักงานปลัด กระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการ ท่องเที่ยว	
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓	๓	๓	๓.๐๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓	๓	๓	๓.๐๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ	๒	๒	๐	๑.๓๓
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	๓	๑	๐	๑.๓๓
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๑๘.๗๕	๑๖.๒๕	๑๒.๕๐	๑๕.๘๓

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม			ผลรวม คะแนนเฉลี่ย
	สำนักงานปลัด กระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการ ท่องเที่ยว	
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิต ภาพของบุคลากร (Productivity)	๒	๑	๒	๑.๖๗
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ อยู่เสมอ	๓	๓	๓	๓.๐๐
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน กระบวนการบริหารทรัพยากรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๒	๓	๓	๒.๖๗
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๑๕.๕๖	๑๕.๕๖	๑๗.๗๘	๑๖.๓๐

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม			ผลรวม คะแนนเฉลี่ย
	สำนักงานปลัด กระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการ ท่องเที่ยว	
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของ ส่วนราชการ	๓	๓	๒	๒.๖๗
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๑๖.๖๗	๑๘.๘๙

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของส่วนราชการระดับกรมที่นำเครื่องมือการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้
ประโยชน์ในแง่มุมต่างๆ

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม		
	สำนักงานปลัด กระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการ ท่องเที่ยว
ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้			
<input type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร	✓	✓	✓
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....			

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม			ผลรวม คะแนนเฉลี่ย
	สำนักงานปลัด กระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการ ท่องเที่ยว	
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๓	๓	๓	๓.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๓	๓	๓	๓.๐๐
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐

สรุปเรื่องที่ข้าราชการมีการร้องทุกข์มากที่สุดใน ๕ ลำดับแรก
เรื่องการให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายการ	คะแนนประเมินตนเอง ของส่วนราชการระดับกรม			ผลรวม คะแนนเฉลี่ย
	สำนักงานปลัด กระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการ ท่องเที่ยว	
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓	๒	๓	๒.๖๗
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕	๕	๕	๕.๐๐
ผลรวมคะแนนถ่วงน้ำหนัก	๒๐.๐๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๑๘.๓๓

โปรดระบุตัวอย่างระบบการทำงานของส่วนราชการในสังกัดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ

๑. เน้นระบบการทำงานเชิงรุก การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงาน การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดหาและจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีระบบรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
๓. จัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร
๔. จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา การจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน

๕. การสร้างความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานหลัก การพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน
๖. การประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น โครงการเพชรกรมพลศึกษา
๗. การนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from home)

แบบกระทรวง

รายการ	หน่วยวัด	สำนักงานปลัดกระทรวง			กรมพลศึกษา			กรมการท่องเที่ยว		
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง (+/-)	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง (+/-)	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง (+/-)
ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ ๖.๑ การเล่นกีฬา ๖.๒ การออกกำลังกาย	ร้อยละ				๑๐.๙๘ ๖๑.๔๙	๘.๓๖ ๔๑.๘๒๐	๒๓.๘๖ ๓๑.๙๙			
ตัวชี้วัดที่ ๗ ความสำเร็จของการผลักดันมาตรฐานการกีฬาขั้นพื้นฐานของกรมพลศึกษา										
ตัวชี้วัดที่ ๘ ร้อยละของเด็กและเยาวชนทั่วประเทศผ่านเกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกาย	ร้อยละ				๗๓.๓๗	๖๑.๐๕	๑๖.๗๙			
ตัวชี้วัดที่ ๙ ความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการกีฬาและนันทนาการ										
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ เรื่องร้องเรียนค่าง	ร้อยละ							๑๐๐	๘๖.๐๐	๑๔
ตัวชี้วัดที่ ๑๑ เรื่องร้องเรียนใหม่	ร้อยละ							๑๐๐	๔๑.๐๐	๔.๔๙

๒.๒ ด้านประสิทธิภาพ

๒.๒.๑ การบริหารกำลังคน

๑) ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการในสังกัด

ประเภท ตำแหน่ง	สำนักงานปลัดกระทรวง			กรมพลศึกษา			กรมการท่องเที่ยว			ผลรวม		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๖	๕	๑	๓	๓	๐	๓	๒	๑	๑๒	๑๐	๒
๒. อำนวยการ	๘๑	๘๑	๐	๕	๕	๐	๖	๖	๐	๙๒	๙๒	๐
๓. วิชาการ	๓๐๐	๒๕๖	๔๔	๑๓๒	๑๑๗	๑๕	๑๔๒	๑๒๘	๑๔	๕๗๔	๕๐๑	๗๓
๔. ทั่วไป	๓๒	๒๙	๓	๖๔	๕๖	๘	๑๑	๑๑	๐	๑๐๗	๙๖	๑๑
รวม	๔๑๙	๓๗๑	๔๘	๒๐๔	๑๘๑	๒๓	๑๖๒	๑๔๗	๑๕	๗๘๕	๖๙๙	๘๖

๒) ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการของส่วนราชการในสังกัด

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)						ผลรวม (คน)	
	สำนักงาน ปลัดกระทรวง		กรมพลศึกษา		กรมการท่องเที่ยว			
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๒	๐	๑	๒	๐	๐	๓	๒
๒๕-๒๙	๙	๑	๖	๑๒	๑๓	๑	๒๘	๑๔
๓๐-๓๔	๓๐	๒๕	๑๘	๑๑	๒๕	๑๐	๗๓	๔๖
๓๕-๓๙	๔๒	๒๑	๒๐	๑๔	๑๙	๖	๘๑	๔๑
๔๐-๔๔	๔๓	๒๕	๒๑	๑๒	๑๗	๖	๘๑	๔๓
๔๕-๔๙	๓๑	๒๐	๑๔	๙	๑๕	๖	๖๐	๓๕
๕๐-๕๔	๓๒	๒๓	๑๓	๘	๑๕	๒	๖๐	๓๓
>=๕๕	๒๒	๔๕	๘	๑๒	๑๑	๑	๔๑	๕๘
รวม	๒๑๑	๑๖๐	๑๐๑	๘๐	๑๑๕	๓๒	๔๒๗	๒๗๒

๒.๒.๒ การใช้จ่ายงบประมาณ

รายการ	สำนักงานปลัดกระทรวง		กรมพลศึกษา		กรมการท่องเที่ยว	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๑) งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณ รายจ่ายประจำปี (ล้านบาท) งบประมาณรวมของส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	๖๙๔.๓๙ ๑๙๑.๙๗	๑๐๐.๐๐ ๒๗.๖๕	๑,๐๐๖.๔๒ ๗๖.๒๔	๑๐๐.๐๐ ๗.๕๘		๑๐๐.๐๐
๒) ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒๑๑.๙๖	๗๑.๒๓				
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๕.๓๙	๑.๘๑				
ค่าใช้จ่ายเดินทาง						
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ	๗๑.๒๒	๒๓.๙๓				
ค่าสาธารณูปโภค						
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย						
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๙.๐๑	๓.๐๓				
ต้นทุนในการผลิตอื่น						
รวมต้นทุนผลผลิต	๒๙๗.๕๘	๑๐๐.๐๐		๑๐๐		๑๐๐

รายการ	สำนักงานปลัดกระทรวง	กรมพลศึกษา	กรมการท่องเที่ยว
๓) ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)			
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)		๒๕๔	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร			
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๒๕๔	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม			
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			

๒.๓ **สรุปปัญหาหรือประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกระทรวงและ
แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะ ๑ - ๓ ปีข้างหน้า**

สรุปปัญหาหรือประเด็นท้าทาย

๑. โครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และปริมาณงานที่รับผิดชอบ บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องรับผิดชอบภาระงานหลายด้าน ส่งผลให้ไม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ขาดการวางแผนอัตรากำลังทดแทนต่อเนื่องโดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานหลัก ซึ่งมีอายุเฉลี่ยและแนวโน้มการเกษียณอายุราชการในอัตราที่สูง

๓. ข้าราชการส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ค่อนข้างมีความเหลื่อมล้ำ

๔. การถ่ายทอดแบ่งปันองค์ความรู้ (Knowledge Sharing และการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ยังไม่มีประสิทธิภาพ

๕. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการให้คำตอบแทนและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๑. ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ทบทวนภารกิจบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบ วิเคราะห์อัตรากำลังคนของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้มีอัตรากำลังที่พอเพียงและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๒. วางแผนอัตรากำลังเพื่อเตรียมความพร้อมในการสูญเสียกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการดำรงตำแหน่ง (Succession Plan)

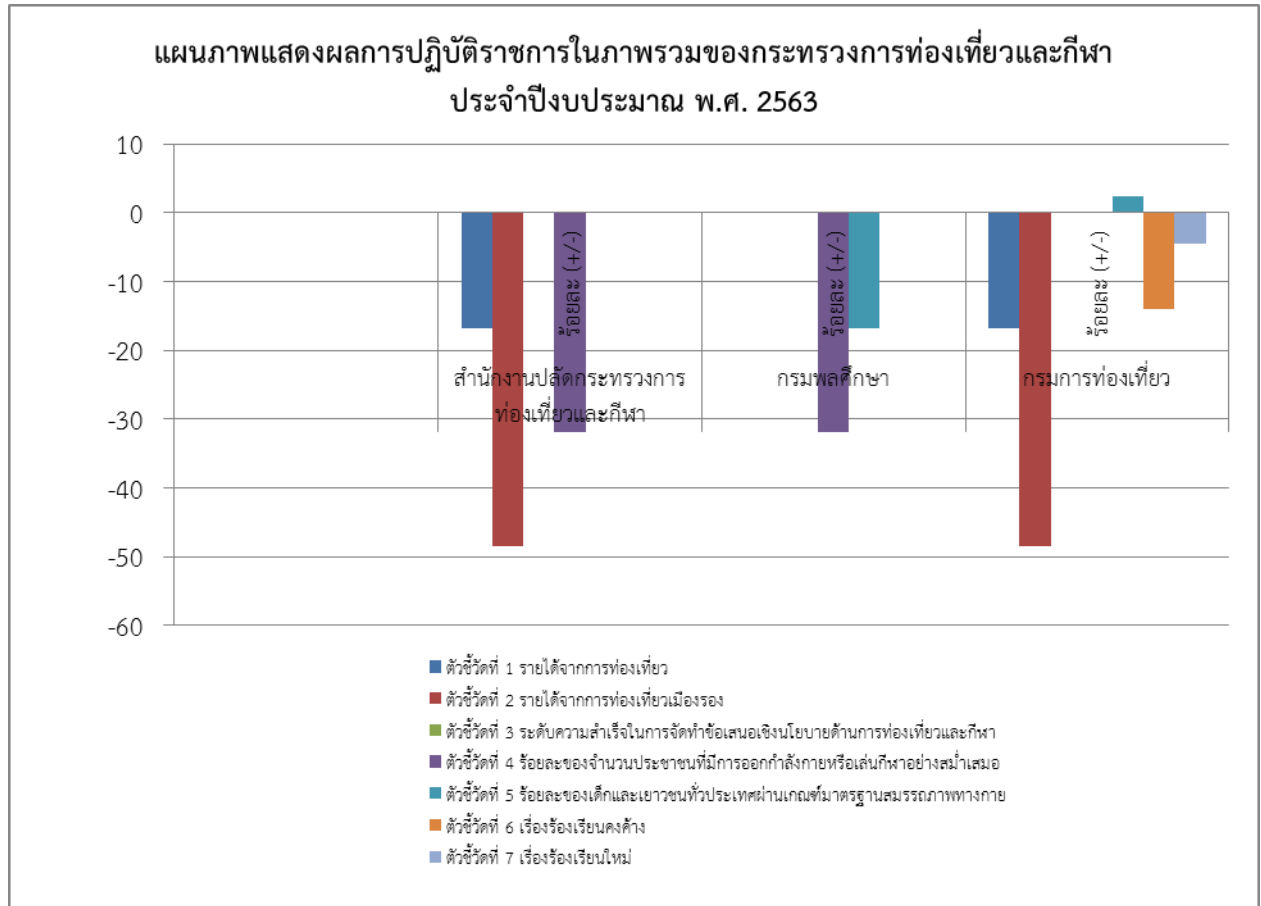
๓. วางแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งทางการบริหารและในสายงานหลักที่มีความสำคัญให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพไว้

๔. ส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้ โดยเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เพื่อรักษาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

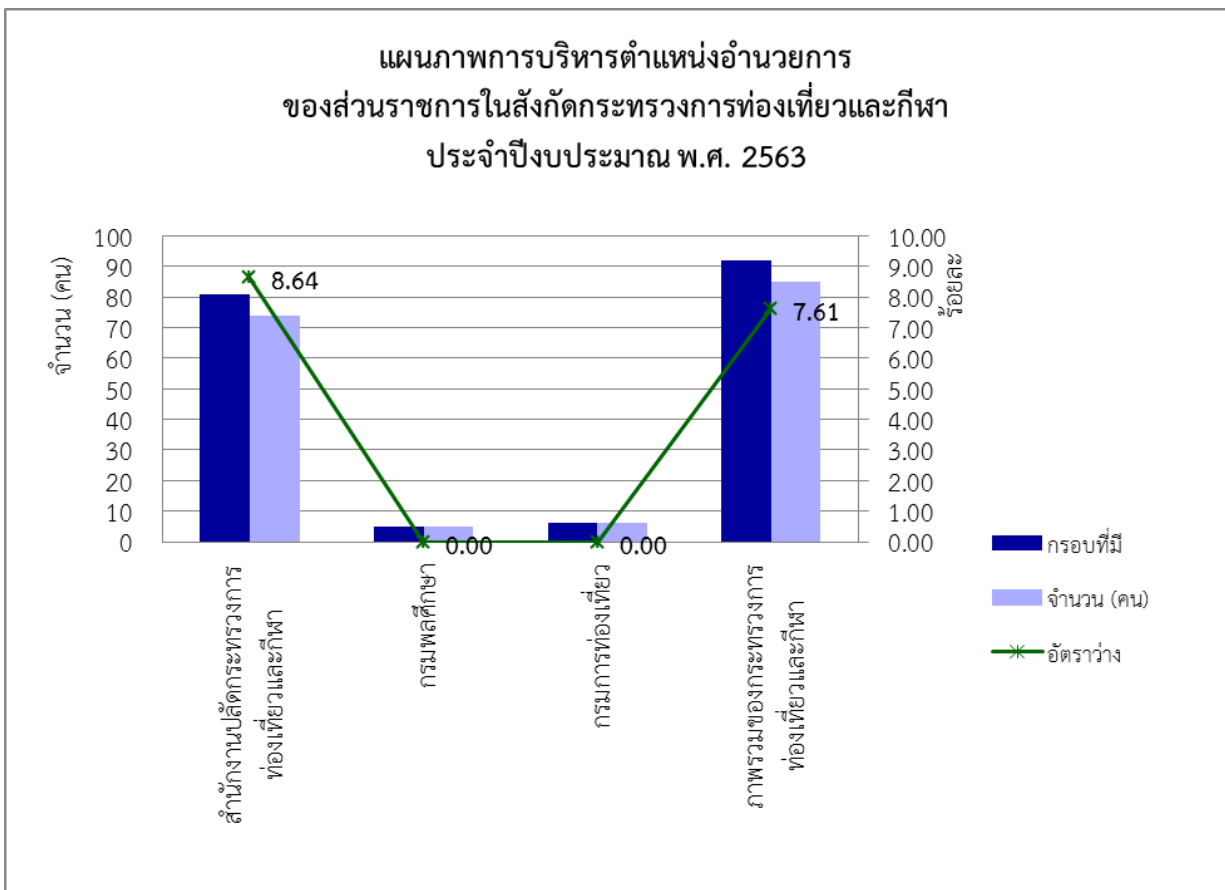
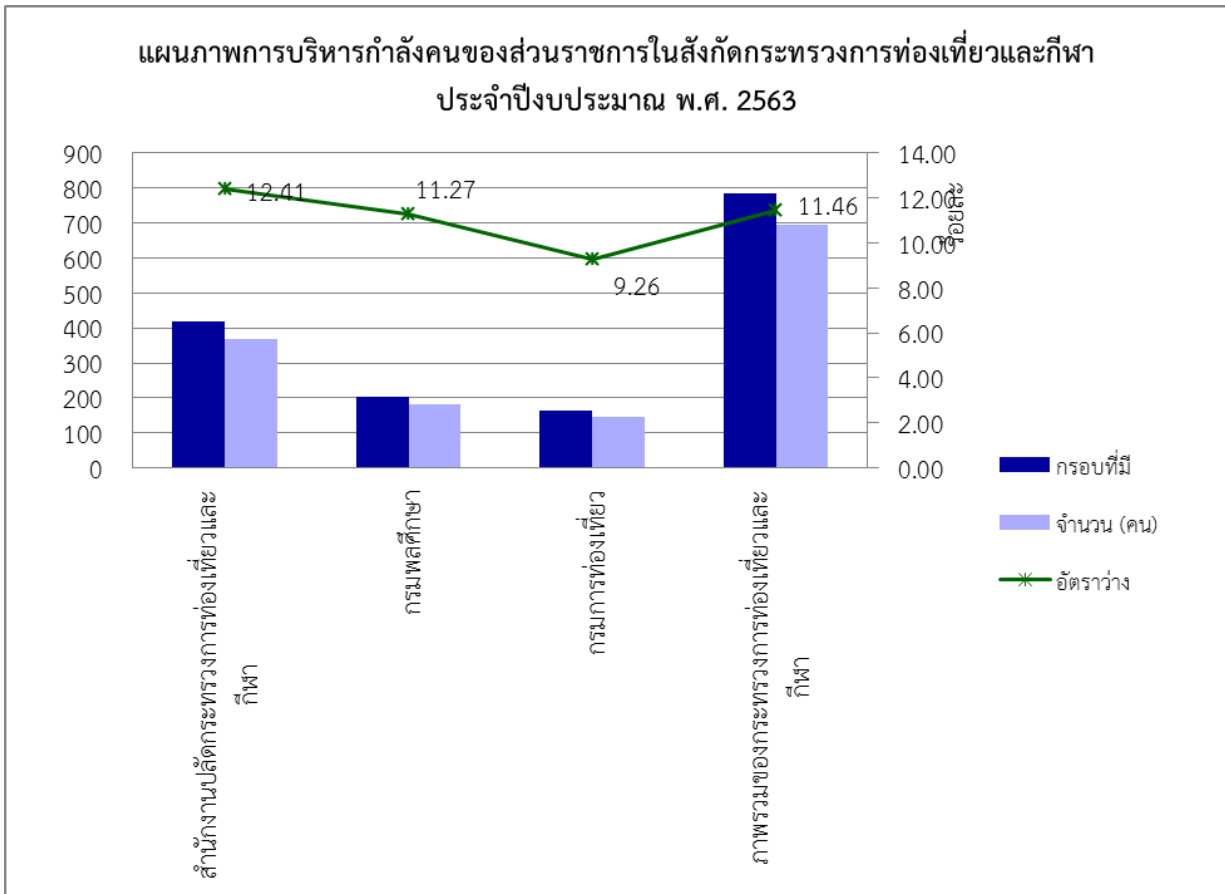
๕. พัฒนาระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

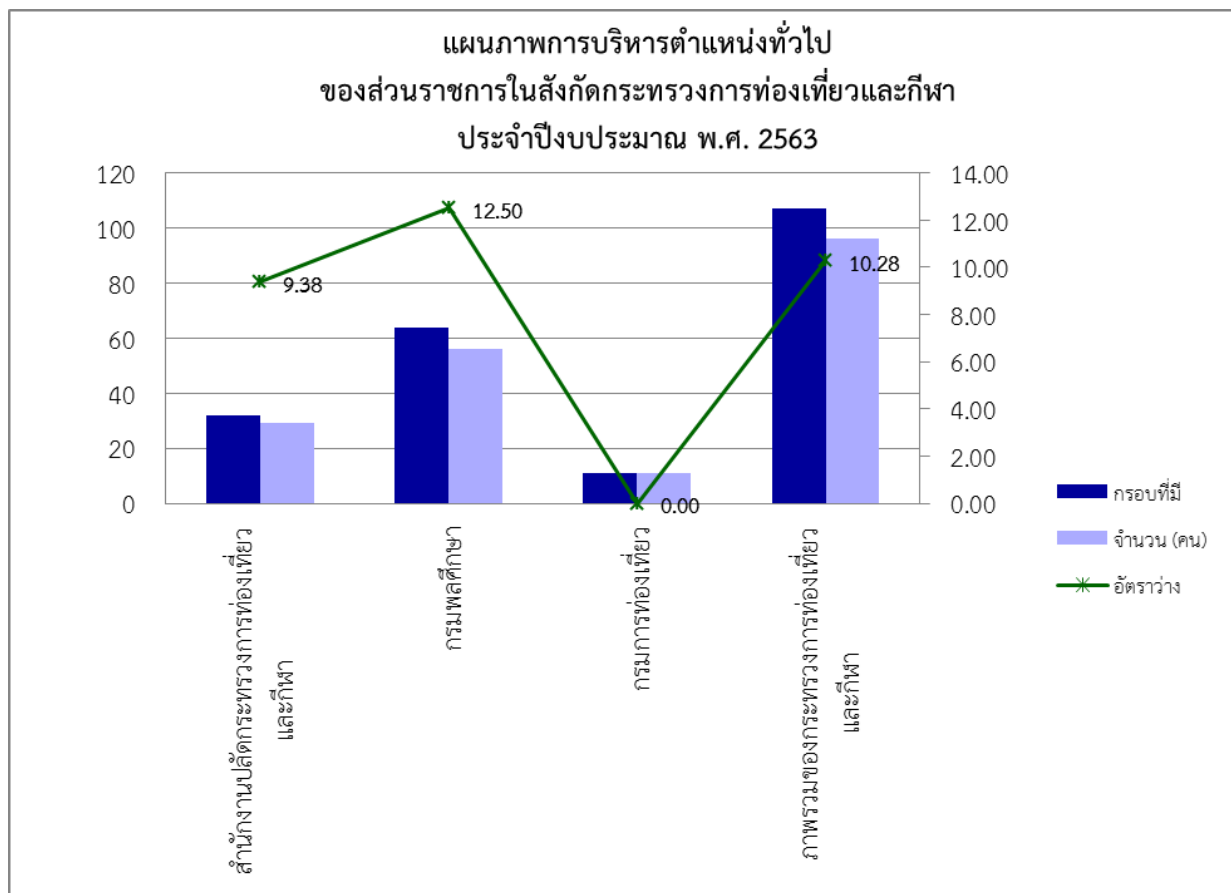
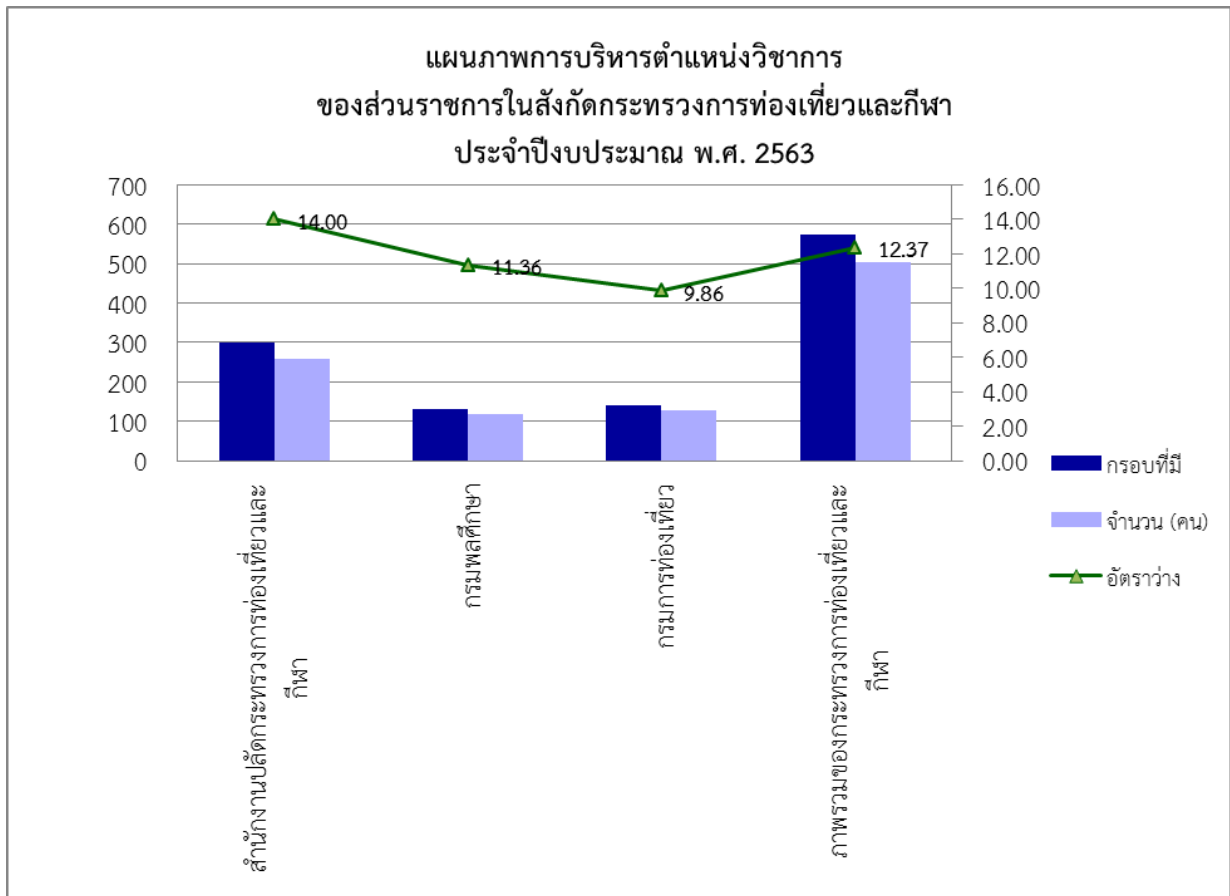
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของกระทรวง (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

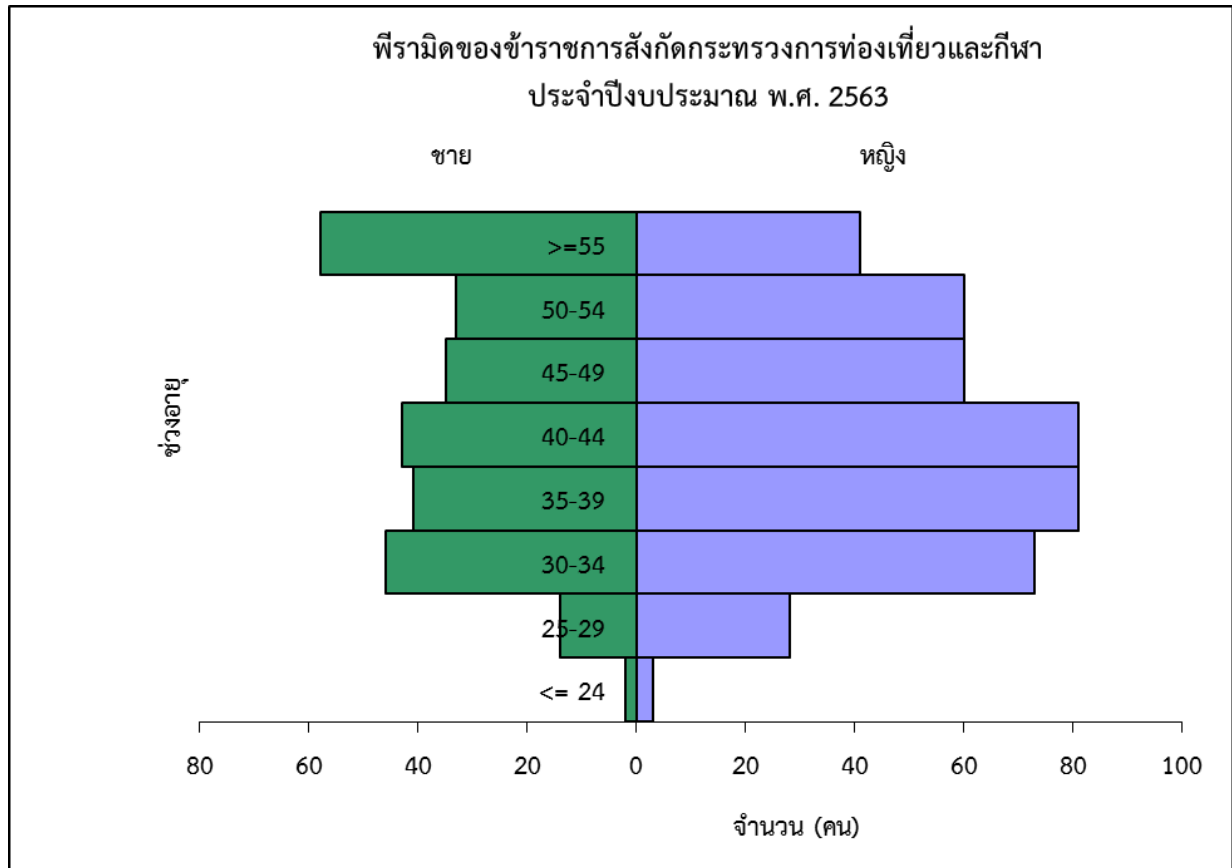


๓.๒ แผนภาพแสดงการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๑ ข้อ ๑)





๓.๓ แผนภาพพีระมิดข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุของส่วนราชการในสังกัด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๑ ข้อ ๓))



๓.๔ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการในสังกัด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒.๒)

- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

