สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบ - กรม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....

(.....นายภาดล ถาวรกฤชรัตน์.....)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

.....๒๙ ต.ค. ๒๕๖๔.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ – สกุล.....นายกิตติ จันทร์ส่อง.....

ตำแหน่ง.....เลขานุการกรม.....

โทรศัพท์/โทรสาร.....๐ ๒๒๗๑ ๖๐๐๐ ต่อ ๖๑๘๑.....

E-Mail.....kitti.j@dwr.mail.go.th.....

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน.....๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.....

แบบ - กรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการ

---

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 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) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัด

แบบ - กรม

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล		น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
			๑	๒	๓	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
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 และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล	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	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔	**ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**	**๒๐.๐๐**					**๒๐.๐๐**
	๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
	๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕	**คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**	**๒๐.๐๐**					**๒๐.๐๐**
	๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
	๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม		**๑๐๐.๐๐**	**ค่าคะแนนที่ได้**				**๙๘.๗๕**

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

อำนาจและหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำ

กรมทรัพยากรน้ำเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจการเสนอแนะในการจัดทำนโยบายและแผนและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ บริหารจัดการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟูรวมทั้งควบคุมดูแลกำกับประสานติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำพัฒนาวิชาการกำหนดมาตรฐานและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านทรัพยากรน้ำทั้งระดับภาพรวมและระดับลุ่มน้ำเพื่อการจัดการทรัพยากรน้ำที่เป็นเอกภาพและยั่งยืนโดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

(๑) เป็นหน่วยงานหลักในการเสนอแนะนโยบาย แผนแม่บท และมาตรการในการบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู การใช้ประโยชน์และการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ รวมทั้งกำกับและประสานให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติ

(๒) กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการในการบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรน้ำโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๓) ศึกษา วิจัย พัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำ

(๔) ติดตามประเมินผลการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำตามนโยบาย แผนแม่บท แผนปฏิบัติการและมาตรการ ที่ได้กำหนดไว้ทั้งในระดับประเทศและระดับลุ่มน้ำ

(๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ

(๖) กำหนดหรือเสนอแนะให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ ระเบียบ ในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ

(๗) ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ รวมทั้งรณรงค์ทำความเข้าใจกับองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของทรัพยากรน้ำ

(๘) ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ

(๙) ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาด้านเทคนิควิชาการ มาตรฐานและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแก่หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ประกอบกับหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ ๔๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ และคำสั่ง ที่ ๒/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑ จัดตั้งสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นหน่วยงานหลักด้านนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ โดยตัดโอนภารกิจและอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำในด้านงานเสนอแนะนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำในภาพรวมของประเทศงานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับข้ามลุ่มน้ำ การประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ รวมทั้งการติดตามประเมินผล และการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติให้สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

รวมถึงพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้กรมทรัพยากรน้ำมีหน้าที่ภายใต้หมวด ๑ ทรัพยากรน้ำ หมวด ๔ การจัดสรรน้ำและการใช้น้ำ หมวด ๕ ภาวะน้ำแล้งและภาวะน้ำท่วม หมวด ๖ การอนุรักษ์และการพัฒนาทรัพยากรน้ำสาธารณะและหมวด ๘ ความรับผิดทางแพ่งในกรณีที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพยากรน้ำสาธารณะ

วิสัยทัศน์กรมทรัพยากรน้ำ

"องค์กรหลักบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่เกษตรน้ำฝนอย่างพอเพียง สมดุล และยั่งยืน โดยหลักประชารัฐ ภายในปี ๒๕๘๐"

พันธกิจกรมทรัพยากรน้ำ

ส่งเสริมความร่วมมือ จัดทำแผน มาตรการ ข้อเสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

กำกับ ดูแล ควบคุมกำกับ ดูแล ควบคุม และบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง

อนุรักษ์ ฟื้นฟู อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา รักษาสมดุลทรัพยากรน้ำโดยคำนึงถึงระบบนิเวศ

สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำ สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำอุปโภคบริโภค ด้วยเทคโนโลยี มาตรการและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

พัฒนาองค์ความรู้พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัยด้านอุทกวิทยาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ติดตาม เฝ้าระวัง คาดการณ์ติดตาม เฝ้าระวัง คาดการณ์ แจ้งข้อมูลเพื่อการเตือนภัย และจัดการสภาวะวิกฤต

นโยบายของกรมทรัพยากรน้ำ

กรมทรัพยากรน้ำมุ่งเน้นการบริหาร อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา และแก้ไขปัญหาทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นธรรมอย่างยั่งยืนภายใต้ **หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)** โดยเน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนประชาคม เครือข่ายภาคเอกชน ตลอดจนทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำ

พัฒนากลไกและเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา แหล่งน้ำ และพื้นที่ชุ่มน้ำ เพื่อจัดหาน้ำต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บและการระบายน้ำ รวมถึงรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ

พัฒนา ติดตั้ง และเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบเฝ้าระวัง เตือนภัยจากพิบัติภัยทางธรรมชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศ

แบบ - กรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	➧ จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำระยะ ๓ ปี และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน ➧ บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ➧ แผนงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ➧ จัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) ➧ สื่อสารนโยบาย แนวทาง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ➧ พัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ ➧ ทบทวนการจำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น ๖ กลุ่ม ตามแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ➧ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ ➧ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ Online Training และ Offline Training มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน ➧ ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาเพื่อปรับ Mindset เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ➧ ประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	➧ พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ ➧ พัฒนากระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา ➧ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ ➧ พัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	➧ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำและการประเมินผลตามแผน ➧ บริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan) ➧ สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ➧ พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ ➧ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความซื่อสัตย์ สุจริต ในองค์กร ➧ สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายที่มีต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	➧ จัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ ➧ การวิเคราะห์ข้อร้องเรียนซ้ำและเสนอแนวทางการป้องกัน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	➧ พัฒนาการสำรวจความพึงพอใจ การพัฒนาดัชนีความสุขของบุคลากรในองค์กร ➧ การจัดอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และการจัดการด้านความปลอดภัย ➧ จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีที่ส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน) มีการร่างคำสั่งการปรับปรุงโครงสร้างแบ่งส่วนราชการของกรมทรัพยากรน้ำเป็นการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้อักษรย่อ และเลขประจำหน่วยงานพร้อมร่างคำสั่งจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างหน่วยงานภายในและการมอบหมายให้ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างหน่วยงานภายในพร้อมการแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๑ – ๑๑ โดยยึดตามข้อเสนอคำขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมทรัพยากรน้ำที่ได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) กรมทรัพยากรน้ำ มีการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในระดับแรกบรรจุ ประเภทวิชาการระดับต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไประดับต่ำกว่าอาวุโส ได้มีการประกาศรับสมัคร เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ยังมีความรุนแรง จึงได้มีประกาศกรมทรัพยากรน้ำ เลื่อนกำหนดการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้ เฉพาะตำแหน่งออกไปก่อนจนกว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) พ้นไป และมีการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษและอาวุโส อย่างต่อเนื่องเพื่อทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณ โอน ย้าย แต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง 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 รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน) กรมทรัพยากรน้ำ มีเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน) กรมทรัพยากรน้ำ มีการให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จำเป็น โดยเน้นการเรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบ Online เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน) กรมทรัพยากรน้ำได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำในเบื้องต้นแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการทบทวนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. ๒๕๖๑
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)

แบบ - กรม

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน) กรมทรัพยากรน้ำ มีระบบ DPIS (Version ๕.๐) ที่สามารถนำไปเชื่อมโยงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูลมีความถูกต้องตรงกัน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ๒.๒ ระบบบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๓ ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศ ในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน) ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก) และรายงานผลการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ และมีการนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ได้มีการทำงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการจัดประชุมในรูปแบบ E-meeting เพิ่มขึ้น

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☑ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน

แบบ - กรม

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		☑ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☑ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล กลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้า ในอาชีพ ☑ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☑ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก/ศูนย์/กลุ่มงาน
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 หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณ อายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน) <u>มีการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ถูกต้องตามหลักวิชาการ หลักเกณฑ์ข้อกำหนด และให้ได้มาซึ่งโครงการที่มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน</u>

มิติที่ 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 โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๑.๑ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น มีการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ชัดเจน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกที่กระทรวงศึกษาธิการและกรมทรัพยากรน้ำกำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ การประเมินข้อมูลส่วนบุคคลและผลงาน ส่วนที่ ๒ ประเมินจากผู้ร่วมงานทุกระดับในหน่วยงาน ๑.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมทรัพยากรน้ำ โดยมีกลไกในการประเมินผลตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา และส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ก่อนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่องและจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ➧ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีข้าราชการพลเรือนร้องทุกข์ อันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเองของผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๑๒๒ และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ประกอบข้อ ๕ ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ➧ กรมทรัพยากรน้ำ ได้มีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๔ ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำ ในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพราะสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงและผันผวนอย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญที่ "บุคลากร" และ "องค์กร" ต้องมี คือการไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะอยู่ตลอดเวลา เพื่อขับเคลื่อน

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		องค์กรให้ก้าวไปสู่ ความสำเร็จ และ ยั่งยืน ผู้นำองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะ โดยกำหนดนโยบาย และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ ➧ จัดหลักสูตร พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูง ➧ สร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพ ➧ มอบหมายให้กลุ่มผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมในโครงการหรือหลักสูตรต่าง ๆ ➧ ได้จัดการประชุมคณะทำงานทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด กระบวนการ โครงการสำคัญ ตามบทบาทภารกิจของกรมทรัพยากรน้ำ การประชุมเป็นการนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการประชุมเชิงปฏิบัติการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนปฏิบัติกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ ๕ ปี และระยะ ๒๐ ปี ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่ดีเป็นประโยชน์มาปรับปรุงร่างแผนปฏิบัติราชการกรมทรัพยากรน้ำเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ➧ ผู้นำองค์กรมีนโยบายในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ ให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

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

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		ยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน) ➧ จัดให้บุคลากรร่วมตอบแบบสำรวจแบบประเมินความพึงพอใจและความผาสุกเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประเมินระดับความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงานพร้อมนำข้อมูลมาวิเคราะห์กำหนดแนวทางการพัฒนาสร้างความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรในองค์กรรวมถึงแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรต่อไป ➧ การจัดอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและการจัดการด้านความปลอดภัย ➧ จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ ปรับเปลี่ยนการทำงานรูปแบบใหม่ (New Normal) เพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยเน้นรูปแบบการทำงาน WFH รวมทั้งการจัดประชุมในรูปแบบ E-meeting เพิ่มขึ้น
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ➧ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ได้ขยายขอบเขตการแพร่ระบาดเป็นวงกว้างและกระจายไปในหลายพื้นที่ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และ รมว.กลาโหม จึงได้ออกข้อกำหนดตามความในมาตรา ๙ แห่ง พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๔๘ (ฉบับที่ ๒๐) กรมทรัพยากรน้ำ จึงได้ปรับเปลี่ยนการทำงานรูปแบบใหม่ (New Normal) เพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยเน้นรูปแบบการทำงาน WFH รวมทั้งการจัดประชุมในรูปแบบ E-meeting เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสอดคล้องตามมาตรการสาธารณสุข แต่การปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		ดังกล่าว จะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ➧ กรมทรัพยากรน้ำ ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนี้ ๑. ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๓.จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เช่น สมรส เสียชีวิต พวงหรีด ค่ารักษาพยาบาล ประสบภัยพิบัติ ประสบอุบัติเหตุ และยืมเงินกองทุน

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๑,๒๖๒	๕๙.๗๐	๑,๒๖๙	๖๐.๐๓	๑,๒๘๕	๖๐.๗๙
๒) ลูกจ้างประจำ	๓๖๓	๑๗.๑๗	๔๑๔	๑๙.๕๘	๔๒๐	๑๙.๘๗
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๔๘๙	๒๓.๑๓	๔๗๙	๒๒.๖๖	๔๔๙	๒๑.๒๔
ผลรวมกำลังคน	๒,๑๑๔	๑๐๐.๐๐	๒,๑๖๒	๑๐๒.๒๗	๒,๑๕๔	๑๐๑.๘๙
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๗๔	๑๐๐.๐๐	๖๓	๘๕.๑๔	๒๕	๓๓.๗๘
- บรรจุใหม่	๖๑	๘๒.๔๓	๔๘	๖๔.๘๖	๗	๙.๔๖
- รับโอน	๑๒	๑๖.๒๒	๑๕	๒๐.๒๗	๑๘	๒๔.๓๒
- บรรจุกลับ	๑	๑.๓๕	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การบรรจุตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๑๖	๑๐๐.๐๐	๖๒	๕๓.๔๕	๖๐	๕๑.๗๒
- ลาออก	๓๓	๒๘.๔๕	๑๔	๑๒.๐๗	๑๓	๑๑.๒๑
- ให้โอน	๔๑	๓๕.๓๔	๑๑	๙.๔๘	๑๒	๑๐.๓๔
- เกษียณอายุราชการ	๓๔	๒๙.๓๑	๓๐	๒๕.๘๖	๓๑	๒๖.๗๒
- อื่น ๆ	๘	๖.๙๐	๗	๖.๐๓	๔	๓.๔๕

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (นับถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

รายการ	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑.บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
๒.อำนวยการ	๒๒	๒๒	๐.๐๐	๒๒	๒๒	๐.๐๐	๒๒	๒๒	๐.๐๐
๓.วิชาการ	๗๘๘	๖๖๗	๑๕.๓๖	๗๘๘	๖๓๓	๑๙.๖๗	๗๘๙	๖๕๑	๑๗.๔๙
๔.ทั่วไป	๔๔๘	๓๘๖	๑๓.๘๔	๔๕๕	๓๘๙	๑๔.๕๑	๔๖๑	๔๑๑	๑๐.๘๕
รวม	๑,๒๖๒	๑,๐๗๙	๑๔.๕๐	๑,๒๖๙	๑,๐๔๘	๑๗.๔๒	๑,๒๗๖	๑,๐๘๘	๑๔.๗๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

อัตรากำลังข้าราชการลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ยุบตำแหน่ง ตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป) และเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง

แบบ - กรม

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๓	๐	๓	๒	๐	๐
๒๕-๒๙	๓๑	๒๔	๒๑	๒๒	๓	๙
๓๐-๓๔	๔๔	๒๔	๔๒	๒๕	๓๙	๒๕
๓๕-๓๙	๘๓	๖๔	๖๙	๘๖	๘๓	๙๑
๔๐-๔๔	๘๔	๘๖	๘๙	๘๐	๙๓	๗๒
๔๕-๔๙	๖๕	๙๓	๕๑	๑๒๔	๕๐	๑๓๘
๕๐-๕๔	๕๙	๑๕๗	๖๑	๑๖๔	๖๔	๑๘๖
>=๕๕	๖๕	๑๙๗	๕๓	๑๕๕	๕๒	๑๕๔
รวม	**๔๓๔**	**๖๔๕**	**๓๘๙**	**๖๕๘**	**๓๘๔**	**๖๗๕**

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
๑.ข้าราชการ	๑๔	๑๓	๑๓
๒.พนักงานราชการ	๑๑	๑๐	๑๐
รวม	**๒๕**	**๒๓**	**๒๓**

แบบ – กรม

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

หน่วย : ล้านบาท

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ	NA	๑๐๐.๐๐	๔,๔๖๑,๑๗๗,๓๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๔,๖๐๐,๔๖๙,๘๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	NA	#VALUE!	๗๓๘,๕๕๑,๕๐๐.๐๐	๑๖.๕๖	๗๓๗,๙๒๐,๐๐๐.๐๐	๑๖.๐๔
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	NA	#VALUE!	๘๓๘,๐๗๙,๑๐๕.๓๓	๑๓.๑๕	๘๔๐,๙๒๘,๓๘๔.๙๕	๑๓.๑๙
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	NA		๖,๘๗๒,๐๓๑.๒๕	๐.๑๑	๓๐,๑๓๘,๘๕๑.๒๕	๐.๔๗
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	NA	#VALUE!	๙๙,๙๙๓,๔๒๑.๘๗	๑.๕๗	๑๑๔,๖๑๑,๐๖๐.๕๗	๑.๘๐
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	NA	#VALUE!	๑๙๑,๓๘๙,๒๑๖.๖๔	๓.๐๐	๓๘๕,๕๔๔,๙๓๑.๕๗	๖.๐๕
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	NA	#VALUE!	๔,๐๗๓,๒๓๑,๓๐๖.๑๙	๖๓.๘๙	๔,๕๑๙,๘๔๐,๘๙๖.๓๗	๗๐.๙๐
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	NA	#VALUE!	๑,๑๖๔,๓๖๐,๖๒๖.๖๐	๑๘.๒๖	๕๙๑,๖๔๖,๘๗๘.๘๕	๙.๒๘
ต้นทุนในการผลิตอื่น	NA	#VALUE!	๑,๐๖๒,๗๐๑.๔๑	๐.๐๒	๖,๗๑๙,๖๗๙.๒๙	๐.๑๑
รวมต้นทุนผลผลิต	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๖,๓๗๔,๙๘๘,๔๐๙.๒๙	๑๐๐.๐๐	๖,๔๘๙,๔๓๐,๖๘๒.๘๕	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	NA	๔๙,๘๗๔,๗๗๐.๘๘	๕๕,๐๔๓,๐๔๘.๗๘
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	NA	๑,๙๑๕.๐๐	๑,๙๗๖.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	#VALUE!	๒๖,๐๔๔.๒๗	๒๗,๘๕๕.๗๙
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	NA	๗,๗๔๒,๔๖๐.๑๕	๙,๕๗๕,๗๗๐.๐๗
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	NA	๑๓,๗๙๑.๐๐	๑๕,๔๔๙.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	#VALUE!	๕๖๑.๔๑	๖๑๙.๘๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง งบประมาณการใช้จ่ายลดลง เนื่องจากกรมทรัพยากรน้ำมีอัตรากำลังลดลงจากการเกษียณอายุราชการ การลาออก อีกทั้งยังมีการโอนข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่น และสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสCOVID – 19 จึงมีผลทำให้งบประมาณการใช้จ่ายลดลง

แบบ - กรม

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

<table>
<tr><th>ตัวชี้วัด</th><th>เป้าหมาย</th><th>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน</th><th>ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ</th></tr>
<tr>
<td>๑. ความสำเร็จของการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำสาธารณะ
น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๕
หน่วยงานรับผิดชอบ : กนก. สสป.
หน่วยงานรายงานผล : กนก.</td>
<td>เกณฑ์การประเมิน
<table>
<tr><th>ขั้นต้น</th><th>มาตรฐาน</th><th>ขั้นสูง</th></tr>
<tr><td>เสนอคณะกรรมการพิจารณากฎหมายระดับกรม</td><td>เสนอคณะกรรมการพิจารณากฎหมายระดับกระทรวง</td><td>เสนอคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ/เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาหลักการ และเสนอสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา</td></tr>
</table>
เงื่อนไข : กรมทรัพยากรน้ำกำหนดแผนเสนอร่างกฎกระทรวงไปยังสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเพื่อบรรจุวาระเสนอคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติในไตรมาส ๓ (เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔) หาก คณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ไม่มีการประชุมหรือไม่สามารถบรรจุวาระได้ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ ขอประเมินขั้นตอนที่ ๔ เฉพาะได้เสนอร่างกฎกระทรวงไปยังสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติแล้วถือว่าดำเนินการสำเร็จคิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐</td>
<td>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
กรมทรัพยากรน้ำได้เสนอร่างกฎกระทรวงฯ บรรจุในวาระการประชุมของคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔
ค่าคะแนนผลการประเมินตนเอง : ค่าเป้าหมายขั้นสูง</td>
<td>ปัญหาอุปสรรค : -
แนวทางแก้ไข : -
ข้อเสนอแนะ : -</td>
</tr>
</table>

แบบ - กรม

<table>
<tr><th>ตัวชี้วัด</th><th>เป้าหมาย</th><th>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน</th><th>ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ</th></tr>
<tr>
<td>๒. ความสำเร็จของการจัดหาแหล่งน้ำและระบบกระจายน้ำเพื่อสนับสนุนภาคการเกษตรและรักษาระบบนิเวศ
น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐
หน่วยงานรับผิดชอบ : สนผ. สพน. สอน. และ สทภ. ๑-๑๑ ยกเว้น สทภ. ๘
หน่วยงานรายงานผล : สนผ. : รายงานในภาพรวม สพน. สอน. สทภ. ๑-๑๑ ยกเว้น สทภ. ๘ รายงานตามแบบรายงานรายโครงการ</td>
<td>เกณฑ์การประเมิน
<table><tr><th>ขั้นต้น</th><th>มาตรฐาน</th><th>ขั้นสูง</th></tr><tr><td>๑๘๒ แห่ง ผ่านกิจกรรมงานก่อสร้างแหล่งน้ำ (ขั้นตอนที่ ๔)</td><td>แล้วเสร็จ ๑๘๒ แห่ง</td><td>แล้วเสร็จ ๑๘๒ แห่ง ปริมาณน้ำ พื้นที่ และครัวเรือนได้รับประโยชน์ ร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย</td></tr></table>
ผลลัพธ์
ประชาชนได้รับประโยชน์ ๕๑,๙๙๙ ครัวเรือน
พื้นที่ได้รับประโยชน์ ๒๐๙,๗๘๘ ไร่
ปริมาณน้ำเพิ่มขึ้น ๑๖๓.๐๕๒๑ ล้าน ลบ.ม.
กิจกรรมขั้นตอนที่กำหนด
<table><tr><th>ขั้นตอน</th><th>กิจกรรม</th></tr><tr><td>๑</td><td>จัดซื้อจัดจ้าง</td></tr><tr><td>๒</td><td>ประสานเตรียมพื้นที่</td></tr><tr><td>๓</td><td>ส่งมอบพื้นที่</td></tr><tr><td>๔</td><td>งานก่อสร้างแหล่งน้ำ (ถ้าไม่มีไปรวมน้ำหนักที่กิจกรรมลำดับที่ ๕)</td></tr><tr><td>๕</td><td>งานก่อสร้างระบบส่งน้ำ</td></tr><tr><td>๖</td><td>งานทดสอบระบบ</td></tr></table></td>
<td>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
- แหล่งน้ำที่มีปัญหาอุปสรรคตามเงื่อนไขให้สามารถปรับลดเป้าหมายได้ จำนวน ๖๔ แห่ง คงเหลือเป้าหมาย ๑๑๘ แห่ง (จาก ๑๘๒ แห่ง) ปริมาณน้ำและครัวเรือนได้รับประโยชน์คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จากเป้าหมาย ๑๑๘ แห่ง (ปริมาณน้ำ จำนวน ๑๗๒.๑๘ ล้าน ลบ.ม. ครัวเรือนได้รับประโยชน์ จำนวน ๕๒,๖๓๔ ครัวเรือน)
- ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑๐๓ แห่ง
- อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้างตามสัญญา จำนวน ๒๒ แห่ง แบ่งเป็น
- เป็นไปตามแผน จำนวน ๒๒ แห่ง
- ต่ำกว่าแผน จำนวน - แห่ง
สรุปผลตามเกณฑ์การให้คะแนนหลังปรับลดเงื่อนไข
- จำนวนแหล่งน้ำดำเนินการแล้วเสร็จหรือเป็นไปตามแผน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒๕ แห่ง เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑๑๘ แห่ง โดยมีปริมาณน้ำและครัวเรือนได้รับประโยชน์คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (ปริมาณน้ำ จำนวน ๑๗๒.๑๘ ล้าน ลบ.ม. ครัวเรือนได้รับประโยชน์ จำนวน ๕๒,๖๓๔ ครัวเรือน)
ค่าคะแนนผลการประเมินตนเอง : เป้าหมายขั้นสูง</td>
<td>ปัญหาอุปสรรค
๑) เนื่องจากเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) การปฏิบัติภารกิจจึงต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)
๒) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ภายในครั้งเดียว เนื่องจากมีผู้ขอแก้ไขร่าง TOR ไม่มีผู้สนใจเสนอราคามีการปรับแก้ไขรูปแบบรายการ ทำให้ต้องเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างใหม่ และบางรายการมีผู้เสนอราคาอุทธรณ์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานต้องพิจารณาและส่งให้หน่วยงานกลางที่มีอำนาจในการวินิจฉัย ทำให้เกิดความล่าช้าในการลงนามสัญญา
แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
ดำเนินการปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเร่งรัดการเบิกจ่ายล่วงหน้า ร้อยละ ๑๕</td>
</tr>
</table>

แบบ - กรม

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
	๗ งานประสานสร้างความเข้าใจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่รวมถึงการส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้ใช้น้ำ **วิธีการเก็บข้อมูล :** เก็บข้อมูลเป็นจำนวนโครงการตามแผนการดำเนินการ/แผนที่ระบุในสัญญา และจำนวนแห่งที่แล้วเสร็จ โดยปรับลดเป้าหมายของจำนวนแห่ง (๑) กรณีติดปัญหา อุปสรรค จำเป็นต้องยกเลิกโครงการหรือโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่าย (๒) กรณีเกิดภัยพิบัติ (๓) กรณีหยุดงานเนื่องจากติดปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดินของหน่วยงานอื่น (๔) กรณีหยุดงานเนื่องจากแก้ไขแบบแปลนจากปัญหาสภาพพื้นที่ (๕) กรณีผู้รับจ้างไม่เข้าทำงานที่ไม่ใช่เหตุจากข้อบกพร่องของส่วนราชการ (๖) กรณีโครงการที่สัญญาไม่แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ให้ประเมินผลตามแผนที่ระบุไว้ในสัญญา ณ ก.ย. ๖๔ และถือว่าปริมาณน้ำและครัวเรือนได้รับประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย		

แบบ - กรม

<table>
<tr><th>ตัวชี้วัด</th><th>เป้าหมาย</th><th>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน</th><th>ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ</th></tr>
<tr>
<td>๓. ความสำเร็จของการประกาศแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าได้ทันเหตุการณ์น้ำท่วมและน้ำป่าไหลหลาก
น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐
หน่วยงานรับผิดชอบ : สวพ. และ สทภ. ๑-๑๑
หน่วยงานรายงานผล : สวพ.</td>
<td>เกณฑ์การประเมิน
<table><tr><th>ขั้นต้น</th><th>มาตรฐาน</th><th>ขั้นสูง</th></tr><tr><td>ร้อยละ ๑๐๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐+ สถานีจำนวน ๑,๕๔๖ สถานี พร้อมใช้งาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐+ สถานีจำนวน ๑,๗๙๖ สถานี พร้อมใช้งาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ + ไม่มีผู้เสียชีวิตในพื้นที่แจ้งเตือนภัย</td></tr></table></td>
<td>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
ในรอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มีการแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า รวมทั้งสิ้น ๙๗๙ ครั้ง โดยแบ่งเป็นที่ระดับเฝ้าระวัง ๔๙๕ ครั้ง ครอบคลุม ๑,๕๙๒ หมู่บ้าน ที่ระดับเตือนพร้อม ๓๗๓ ครั้ง ครอบคลุม ๑,๓๐๘ หมู่บ้าน และที่ระดับอพยพ ๑๑๑ ครั้ง ครอบคลุม ๓๘๓ หมู่บ้าน ผลการเฝ้าระวังฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประสิทธิภาพของการเตือนภัยล่วงหน้าร้อยละ ๑๐๐
การบำรุงรักษาระบบเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning System: EWS) ด้านน้ำให้มีความพร้อมในการใช้งาน ๑,๕๐๘ สถานี คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๖ ของจำนวนสถานีทั้งหมด (๑,๗๙๖ สถานี)
ค่าคะแนนผลการประเมินตนเอง : ค่าเป้าหมายขั้นสูง</td>
<td>**ปัญหาอุปสรรค :**
งบประมาณและบุคลากรลดลง
แนวทางแก้ไข :
๑. แผนเร่งด่วน : ในระบบเตือนภัย Early Warning มีการของบบำรุงรักษาสถานีเตือนภัยเพิ่มเติมจากงบเหลือจ่ายของกรมทรัพยากรน้ำ ตามจำนวนสถานีเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่ม
๒. แผนประจำปี : สวพ. ทำการรวบรวมจำนวนสถานีเตือนภัยที่เสื่อมสภาพ เพื่อบำรุงรักษาและซ่อมแซมสถานีที่ชำรุดเสื่อมสภาพ จาก สทภ. ๑ - ๑๑ แล้ว จัดทำคำของบประมาณประจำปีทุกปี
ข้อเสนอแนะ : -</td>
</tr>
<tr>
<td>๔. ความสามารถในการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศด้านการบริหารจัดการน้ำ
น้ำหนัก : ร้อยละ ๕
หน่วยงานรับผิดชอบ : สนผ.
หน่วยงานรายงานผล : สนผ</td>
<td>เกณฑ์การประเมินผล
<table><tr><th>ขั้นต้น</th><th>มาตรฐาน</th><th>ขั้นสูง</th></tr><tr><td>๗๖.๙๒</td><td>๗๘.๒๗</td><td>๗๙.๖๒</td></tr></table></td>
<td>**ค่าคะแนนผลการประเมินตนเอง** : ต้องใช้ผลการประเมินตาม Country Report โดยกำหนดทุก ๒ ปี จึงไม่นำประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</td>
<td>**ปัญหาอุปสรรค :**
ควรมีความชัดเจนในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อรายงานตามตัวชี้วัดในพื้นที่นอกเขตชลประทานตามภารกิจ ทน. ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. ข้อ ๖.๑.๑ สัดส่วนของประชากรที่ใช้บริการน้ำดื่มที่ได้รับการจัดการอย่างปลอดภัย
๒. ข้อ ๖.๓.๒ สัดส่วนของแหล่งน้ำ (เช่น มหาสมุทร ทะเล ทะเลสาบ แม่น้ำ ธารน้ำ คลอง หรือสระน้ำ) ที่มีคุณภาพน้ำโดยรอบที่ดี
๓. ข้อ ๖.๔.๑ การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการใช้น้ำในช่วงเวลาที่ผ่านมา</td>
</tr>
</table>

แบบ - กรม

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
			๔. ข้อ ๖.๔.๒ ระดับความตึงเครียดด้านน้ำ (สัดส่วนการใช้น้ำจืดต่อปริมาณน้ำจืดทั้งหมด) ๕. ข้อ ๖.๕.๑ ระดับการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ ๖. ข้อ ๖.๖.๑ การเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับน้ำในช่วงเวลาที่ผ่านมา **แนวทางแก้ไข :** หน่วยงานเจ้าภาพหลัก (สทนช.) ควรมีความชัดเจนในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อรายงานตามตัวชี้วัดในพื้นที่นอกเขตชลประทานตามภารกิจ ทน. ที่เกี่ยวข้อง **ข้อเสนอแนะ : -**

แบบ - กรม

<table>
<tr><th>ตัวชี้วัด</th><th>เป้าหมาย</th><th>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน</th><th>ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ</th></tr>
<tr>
<td>5.1 การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)
น้ำหนัก : ร้อยละ 15

หน่วยงานรับผิดชอบ : ศสท. ศปว. สวพ.

หน่วยงานรายงานผล : ศสท.</td>
<td>เกณฑ์การประเมิน
<table><tr><th>ขั้นต้น</th><th>มาตรฐาน</th><th>ขั้นสูง</th></tr><tr><td>มีรายชื่อชุดข้อมูลที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามภารกิจที่เลือก</td><td>ชุดข้อมูลมีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ทุกชุดข้อมูลในกระบวนการทำงาน</td><td>มีระบบบัญชีข้อมูล และจัดทำข้อมูลเปิด ที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะอย่างน้อยร้อยละ 50 ของชุดข้อมูลเปิดในบัญชีข้อมูล สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร. กำหนด</td></tr></table>
ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2564
• เลือกภารกิจหลักอย่างน้อย 1 ภารกิจ
• จัดทำรายงานชื่อชุดข้อมูลที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานภายใต้ภารกิจหลักที่เลือก โดยต้องเป็นกระบวนการทำงานภายใต้ภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อการ</td>
<td>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
กรมทรัพยากรน้ำมีการจัดทำรายชื่อชุดข้อมูลที่สัมพันธ์กับภารกิจ “การแจ้งเตือนภัยและการจัดการสภาวะวิกฤต” และ จัดทำชุดข้อมูลคำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตฐานที สพร. กำหนด (14 รายการ) ทุกชุดข้อมูลในกระบวนการทำงาน และเผยแพร่ในระบบ CKAN แล้วเสร็จ โดย สพร. ได้แจ้งค่าคะแนนเป้าหมายขั้นสูง เท่ากับ 24.46 รวมเป็นค่าคะแนนเท่ากับ 99.46
ค่าคะแนนผลการประเมินตนเอง : ค่าเป้าหมายขั้นสูง</td>
<td>ปัญหาอุปสรรค : -
แนวทางแก้ไข : -
ข้อเสนอแนะ : -</td>
</tr>
</table>

แบบ - กรม

<table>
<tr><th>ตัวชี้วัด</th><th>เป้าหมาย</th><th>ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน</th><th>ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ</th></tr>
<tr>
<td>5.2 การประเมินสถานะหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0
น้ำหนัก : ร้อยละ 15
หน่วยงานรับผิดชอบ : กพร. /ทุกหน่วยงาน
หน่วยงานรายงานผล : กพร.</td>
<td>• ให้บริการประชาชนในระดับสูง
• จัดทำคำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Mandatory Metadata) ทุกชุดข้อมูล
• จัดทำระบบบัญชีข้อมูล (CKAN หรืออื่น ๆ)
• จัดทำข้อมูลเปิด (หมวดหมู่สาธารณะ) อย่างน้อยร้อยละ 50 ของชุดข้อมูลที่จัดทำ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร. กำหนด

เกณฑ์การประเมิน
<table><tr><th>ขั้นต้น</th><th>มาตรฐาน</th><th>ขั้นสูง</th></tr><tr><td>370</td><td>405.28</td><td>413.39</td></tr></table></td>
<td>ผลการดำเนินงาน :
กรมทรัพยากรน้ำได้สมัครรางวัลเลิศรัฐสาขาการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เพื่อประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ผลการประเมินจากผู้ตรวจได้คะแนนรวม 417.81 คะแนน กรมทรัพยากรน้ำเป็นระบบราชการ 3.34
ค่าคะแนนผลการประเมินตนเอง : เป้าหมายขั้นสูง</td>
<td>ปัญหาอุปสรรค : -
แนวทางแก้ไข : -
ข้อเสนอแนะ : -</td>
</tr>
</table>

แบบ - กรม

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐานฯ ๑. ความสำเร็จของการพัฒนาแหล่งน้ำ ๑.๑ จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการใช้น้ำในพื้นที่นอกเขตชลประทาน	• จำนวน ๕๓ แห่ง • ปริมาณน้ำร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย(๕๖ ล้าน ลบ.ม.) • ครัวเรือนได้รับประโยชน์ ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย (๖๑,๖๗๒ ครัวเรือน)	• จำนวน ๒๕ แห่ง • ปริมาณน้ำ ๓๒.๑๕ ล้าน ลบ.ม. คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔๑ • ครัวเรือนได้รับประโยชน์ ๖,๑๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของเป้าหมาย • ส่งเป้าหมายเพิ่มเติมจำนวน ๓๗ แห่ง มีปริมาณความจุกักเก็บ จำนวน ๖.๑๐ ล้านลูกบาศก์เมตร ครัวเรือนได้รับประโยชน์ จำนวน ๑๕,๐๙๓ ครัวเรือน และพื้นที่การเกษตรได้รับประโยชน์ จำนวน ๑๔,๒๓๖ ไร่ • กรณีสำนักงาน ก.พ.ร. รับพิจารณาอุทธรณ์ได้เป้าหมายขั้นสูง
๑.๒ จำนวนระบบกระจายน้ำที่ได้รับการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการใช้น้ำในพื้นที่นอกเขตชลประทาน	• จำนวน ๘๖ แห่ง + ครัวเรือนและพื้นที่ได้รับประโยชน์ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย (๓๖,๘๕๘ ครัวเรือนพื้นที่ได้รับประโยชน์ ๑๐๐,๗๖๗ ไร่	• จำนวน ๒๖ แห่ง • ครัวเรือนได้รับประโยชน์ ๑๑,๐๐๙ ครัวเรือน (ร้อยละ ๒๙.๘๖) • พื้นที่เป้าหมายได้รับประโยชน์ ๒๓,๓๒๙ ไร่ (ร้อยละ ๒๓.๑๕

แบบ - กรม

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
		• ส่งเป้าหมายเพิ่มเติมจำนวน ๒๘ แห่ง ครัวเรือนได้รับประโยชน์ จำนวน ๓,๔๖๑ ครัวเรือน และพื้นที่การเกษตรได้รับประโยชน์ จำนวน ๙,๓๗๓ ไร่ • กรณีสำนักงาน ก.พ.ร. รับพิจารณาอุทธรณ์ ได้เป้าหมายสูงสุด
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ฯ ๒. ความสำเร็จของการประกาศแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าได้ทันเหตุการณ์ น้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก	• ร้อยละ ๑๐๐ + รายงานสรุปผลการแจ้งและลดความสูญเสีย ทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาคฯ ๓. ความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรน้ำในพื้นที่เกษตรน้ำฝน	• ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผน ณ ก.ย. ๖๓ + มีผลการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ของผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ	• ผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายขั้นสูง
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ ๔. คะแนนความสามารถในการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศด้านการบริหารจัดการน้ำ	• ๘๐.๐๐	• ๗๖.๑๐ (กรมทรัพยากรน้ำ ขออุทธรณ์โดยยกเลิกตัวชี้วัด)
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติฯ ๕. ความสำเร็จของการจัดทำ Big Data ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	• ตามรายละเอียดตัวชี้วัด	• ผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายขั้นสูง

แบบ - กรม

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐานฯ		
๑. ความสำเร็จของการพัฒนาแหล่งน้ำ	• จำนวน ๒๗๒ แห่ง • ปริมาณน้ำร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย (๖๖,๙๗๖,๐๐๐ ลบ.ม.) • ครัวเรือนได้รับประโยชน์ ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย (๕๙,๓๗๐ ครัวเรือน)	• จำนวน ๔๐๓ แห่ง [๑] • ปริมาณน้ำ ๗๓,๕๐๖,๑๐๐ ลบ.ม. คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๙ • ครัวเรือนได้รับประโยชน์ ๘๙,๖๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย
๒. คุณภาพน้ำของแม่น้ำสายหลักที่อยู่ในเกณฑ์ดีเพิ่มขึ้น	• จำนวน ๕๗ แห่ง	• ๕๓ แห่ง (ใช้ผลคะแนนจากกรมควบคุมมลพิษ)
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ฯ		
๑. โครงการพัฒนาก่อสร้างระบบกระจายน้ำและท่อส่งน้ำ (น้ำผิวดิน)	• จำนวน ๑๙ แห่ง (โครงการมีความคืบหน้าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐)	• ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จจำนวน ๖๑ แห่ง[๒] • ครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์ ๖,๖๐๔ ครัวเรือน • คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๒. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	• ๑๐๐.๐๐ (คะแนน)	• ไม่มีประเด็นในการประเมินตัวชี้วัดนี้
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาคฯ ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้		
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ		

แบบ - กรม

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม	● ๑๐๐.๐๐ (คะแนน)	● ๑๐๐.๐๐ (คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติฯ		
๑. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	● ๑๐๐.๐๐ (คะแนน)	● ๑๐๐.๐๐[๓] (คะแนน)

แบบ - กรม

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๔					
รอบการประเมินครั้งที่ ๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๕ – ๓.๖๐	๒๒	๗๙๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๕ – ๒.๗๘	๐	๒๓๕
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๔๕ – ๒.๐๘	๐	๙
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๗๕ – ๑.๓๘	๐	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๑
รอบการประเมินครั้งที่ ๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๕ – ๓.๖๐	๒๒	๘๒๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๕ – ๒.๗๘	๐	๑๘๖
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๔๕ – ๒.๐๘	๐	๙
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๗๕ – ๑.๓๘	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐
๒๕๖๓					
รอบการประเมินครั้งที่ ๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๕ – ๓.๖๐	๒๒	๗๖๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๕ – ๒.๗๘	๐	๒๔๗
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๔๕ – ๒.๐๘	๐	๒๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๗๕ – ๑.๓๘	๐	๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๑
รอบการประเมินครั้งที่ ๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๕ – ๓.๖๐	๒๒	๘๔๗
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๕ – ๒.๗๘	๐	๑๙๙
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๔๕ – ๒.๐๘	๐	๑๖
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๗๕ – ๑.๓๘	๐	๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐

แบบ - กรม

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๒					
รอบการประเมินครั้งที่ ๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๓.๒๐	๒๐	๕๖๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๔๐ - ๒.๗๖	๐	๕๐๙
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๓๖	๐	๔๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๖๐ - ๑.๙๖	๐	๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๑
รอบการประเมินครั้งที่ ๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๙๐ - ๓.๖๐	๑๙	๘๓๕
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๒๐ – ๒.๘๓	๐	๒๔๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๕๐ – ๒.๑๓	๐	๒๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๘๐ – ๑.๔๓	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๑

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

การกำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ใช้แบบอิงเกณฑ์โดยในการประชุมคณะผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ ได้กำหนดให้หน่วยงานภายในกรมทรัพยากรน้ำมีหน้าที่บริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรรและกำหนดอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับการประเมินของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่มงาน และนำเรียนอธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบลงนามในประกาศเกณฑ์อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน เพื่อหน่วยงานภายในกรมทรัพยากรน้ำใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินข้าราชการต่อไป

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑) การตัดโอนอัตรากำลังจากผลของการถ่ายโอนภารกิจให้หน่วยงานอื่น ส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลัง และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมทรัพยากรน้ำ ซึ่งมีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องประกอบกับงานบางอย่างที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและงานเกิดความล่าช้าในช่วงระยะเวลาที่หน่วยงานต้องปรับโครงสร้างใหม่

๒) บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ มีการโอนและลาออกไปรับราชการในส่วนราชการอื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีเหตุผลจากการต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายติดตามคู่สมรส ต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจหลักต้องตามสายงายที่จบการศึกษา หรือต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในระหว่างการสรรหาบุคลากรมาทดแทนทำให้ขาดความต่อเนื่องและล่าช้าจากการให้บุคลากรรายใหม่เรียนรู้งาน

๓) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของข้าราชการในกรมทรัพยากรน้ำ ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบในภารกิจงานหลักของสำนัก บางตำแหน่งต้องมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทำงาน ทำให้ไม่สามารถหาผู้ที่มาปฏิบัติงานทดแทนได้ทันที

๔) บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นการรับโอนบุคลากรจากหลาย ๆ หน่วยงานจากผลการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม การทำงานร่วมกันพบปัญหาเรื่องวัฒนธรรม การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านระบบงาน รูปแบบการสื่อสาร การสั่งการ และการรับข้อสั่งการ ค่านิยมและวัฒนธรรมประกอบกับการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานใหม่ซึ่งมียุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ต่างไปจากหน่วยงานเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยมีจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ซึ่งกรมทรัพยากรน้ำพยายามจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

แบบ - กรม

๑. ชื่อนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ

(ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี ของกรมทรัพยากรน้ำ)

กรมทรัพยากรน้ำ มีบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่เกษตรน้ำฝนอย่างบูรณาการ การบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนนโยบายและแผนงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบกับหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งที่ ๔๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ และ ที่ ๒/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑ จัดตั้งสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นหน่วยงานหลักด้านนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ โดยตัดโอนภารกิจและอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำในด้านงานเสนอแนะนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำในภาพรวมของประเทศ งานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับข้ามลุ่มน้ำ การประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ รวมทั้งการติดตามประเมินผล และการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติให้สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ รวมถึงพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้กรมทรัพยากรน้ำมีหน้าที่ภายใต้หมวด ๑ ทรัพยากรน้ำ หมวด ๔ การจัดสรรน้ำและการใช้น้ำ หมวด ๖ การอนุรักษ์และการพัฒนาทรัพยากรน้ำสาธารณะ และหมวด ๘ ความรับผิดชอบทางแพ่งในกรณีที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพยากรน้ำสาธารณะ จึงส่งผลให้กรมทรัพยากรน้ำต้องเร่งวิเคราะห์ ทบทวนองค์กร เพื่อจัดทำข้อเสนอปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรม รวมทั้งการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ร่วมกับส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ในฐานะเลขานุการกรมร่วมคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ได้เล็งเห็นว่าการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรปรับตัวและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ร่วมกับส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม จึงได้ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี ของกรมทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนของกรมทรัพยากรน้ำ และยังเป็นการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ ตามแนวทาง HR Scorecard ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๒. วิธีการดำเนินการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบการบรรยายและแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน และสามารถนำไปปฏิบัติได้

๓. ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ

บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน ๑๒๐ คน มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนสามารถดำเนินการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังคน ระยะ ๓ ปี ของหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำได้

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

๓.๒ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

๓.๓ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

๓.๔ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)

๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

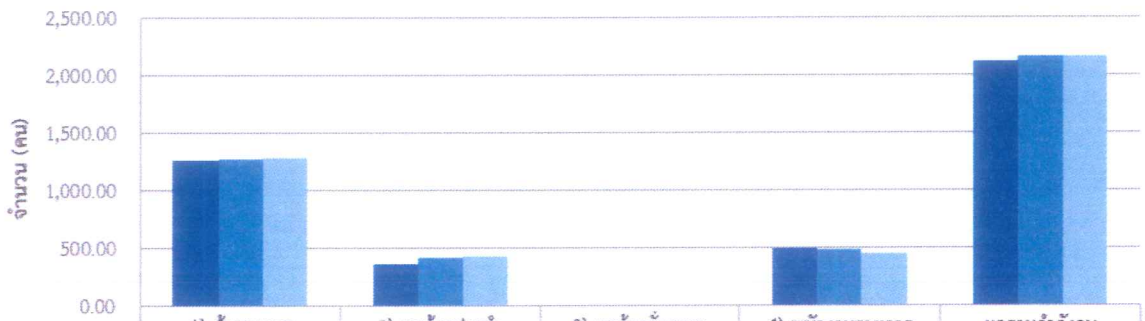
- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

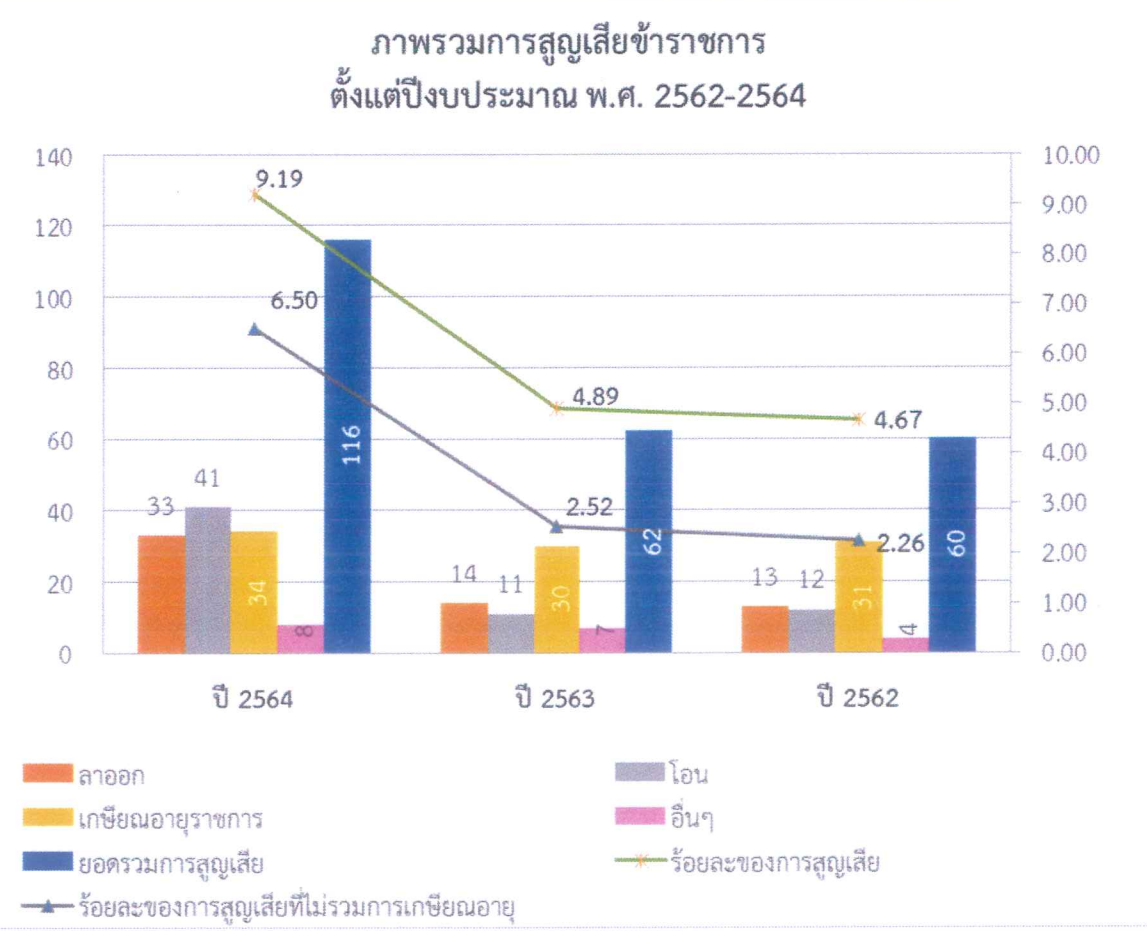
แบบ - กรม

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



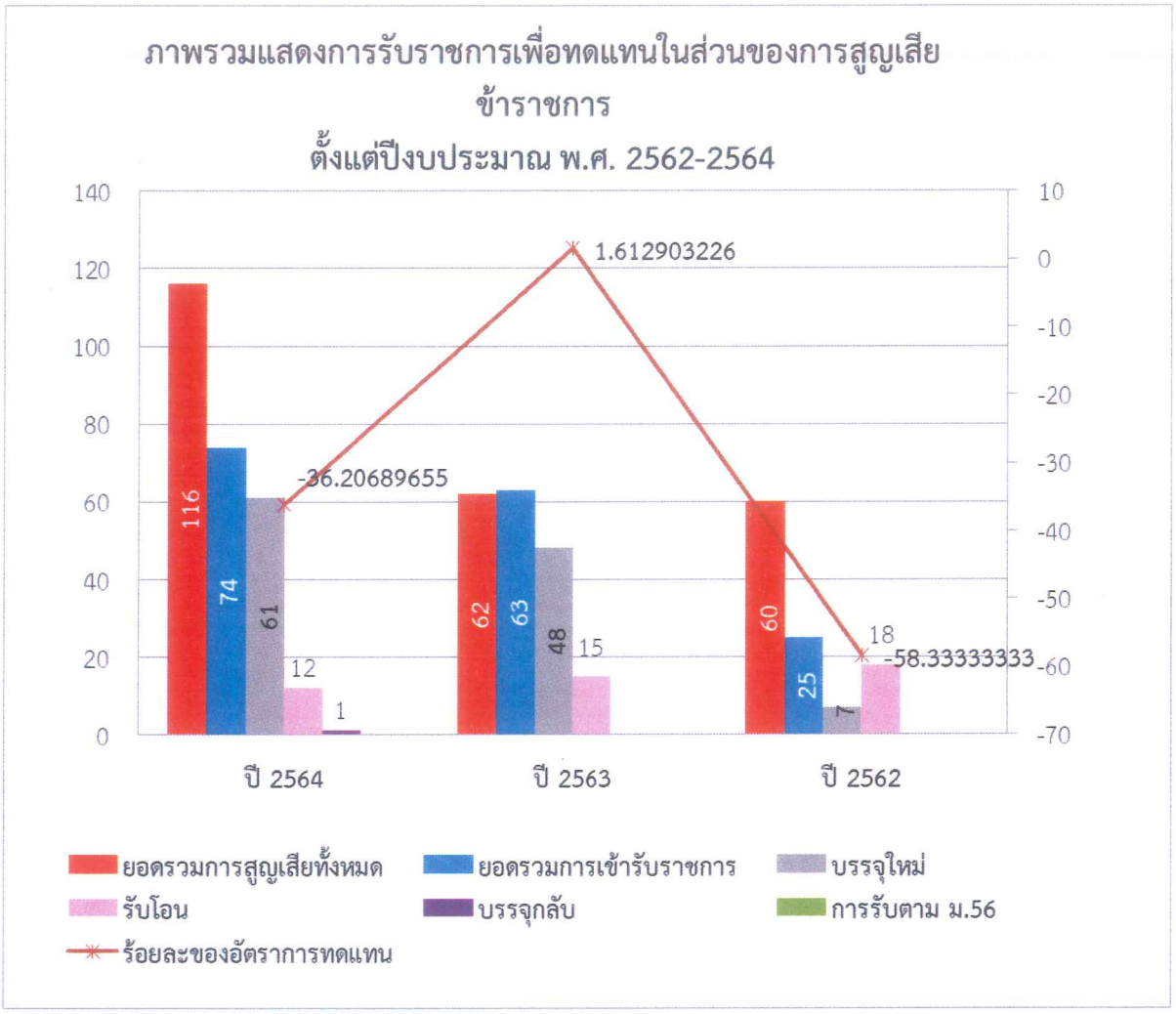
	1) ข้าราชการ	2) ลูกจ้างประจำ	3) ลูกจ้างชั่วคราว	4) พนักงานราชการ	ผลรวมกำลังคน
2564 จำนวน	1,262	363	0	489	2,114
2563 จำนวน	1,269	414	0	479	2,162
2562 จำนวน	1,285	420	0	449	2,154

๓.๒ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



แบบ - กรม

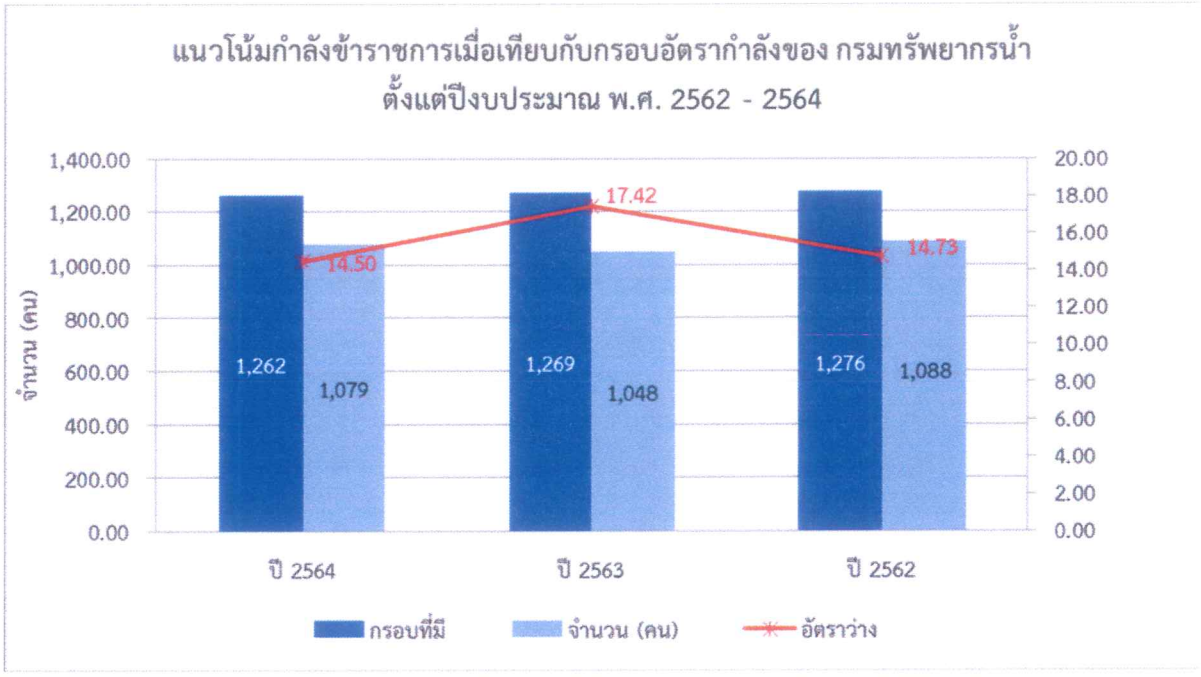
๓.๓ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



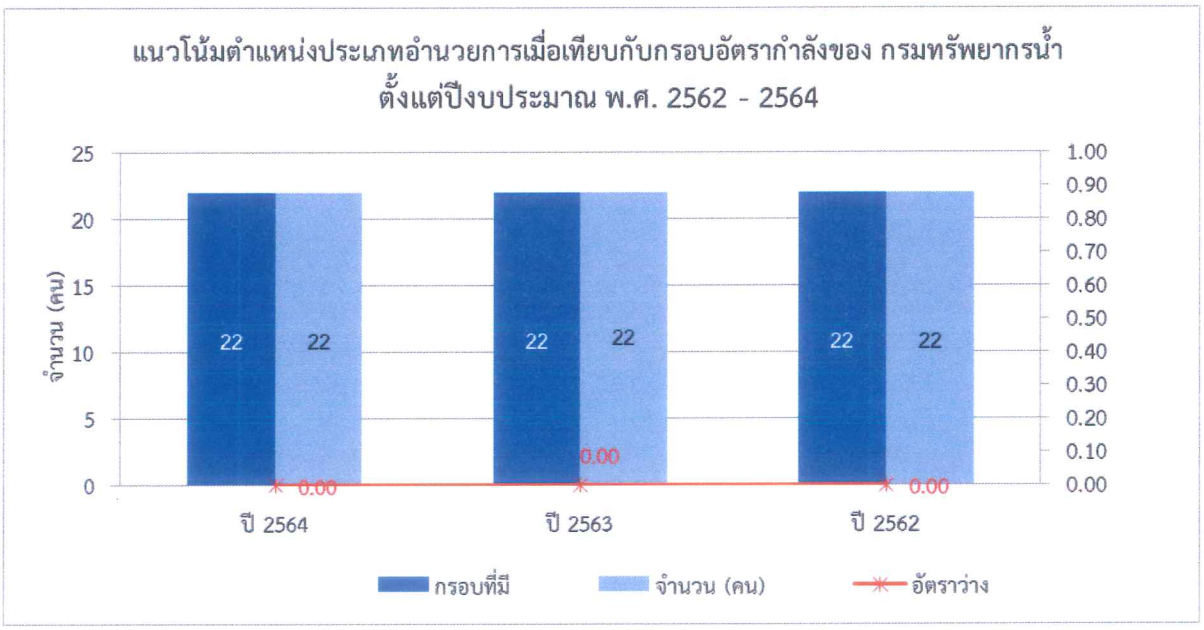
แบบ - กรม

๓.๔ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

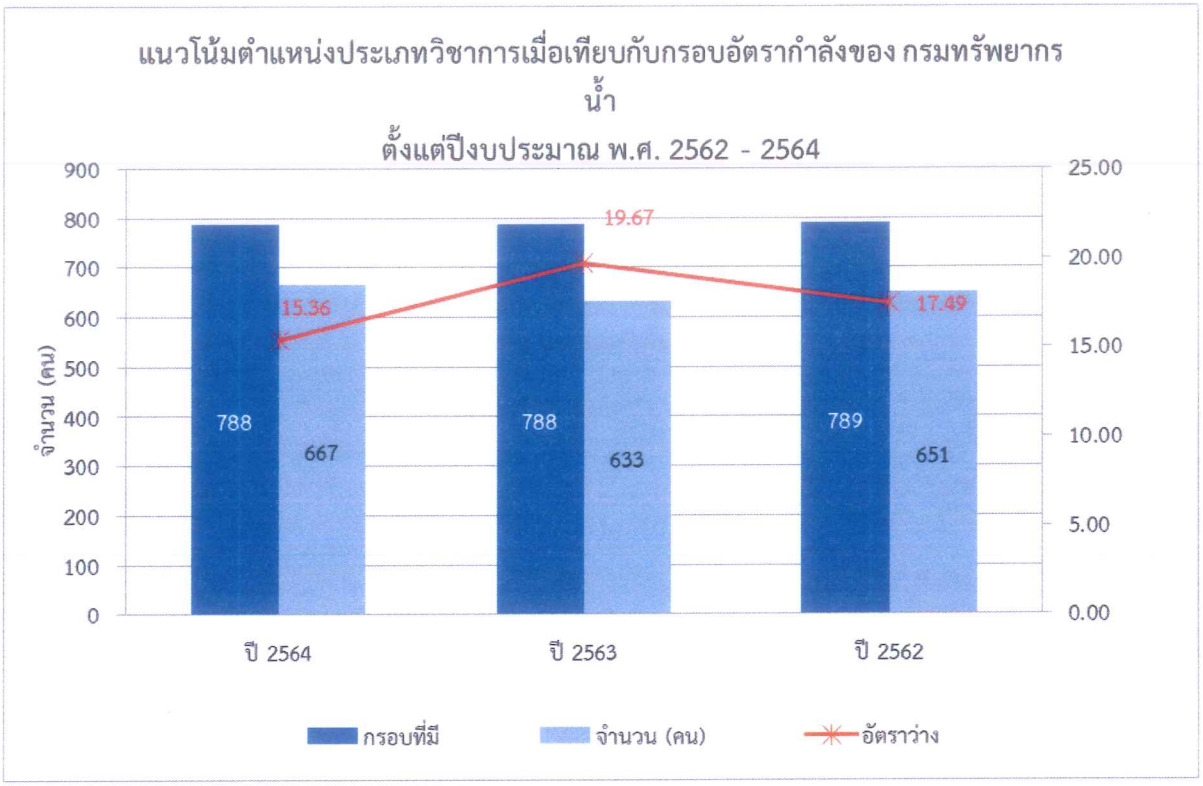
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

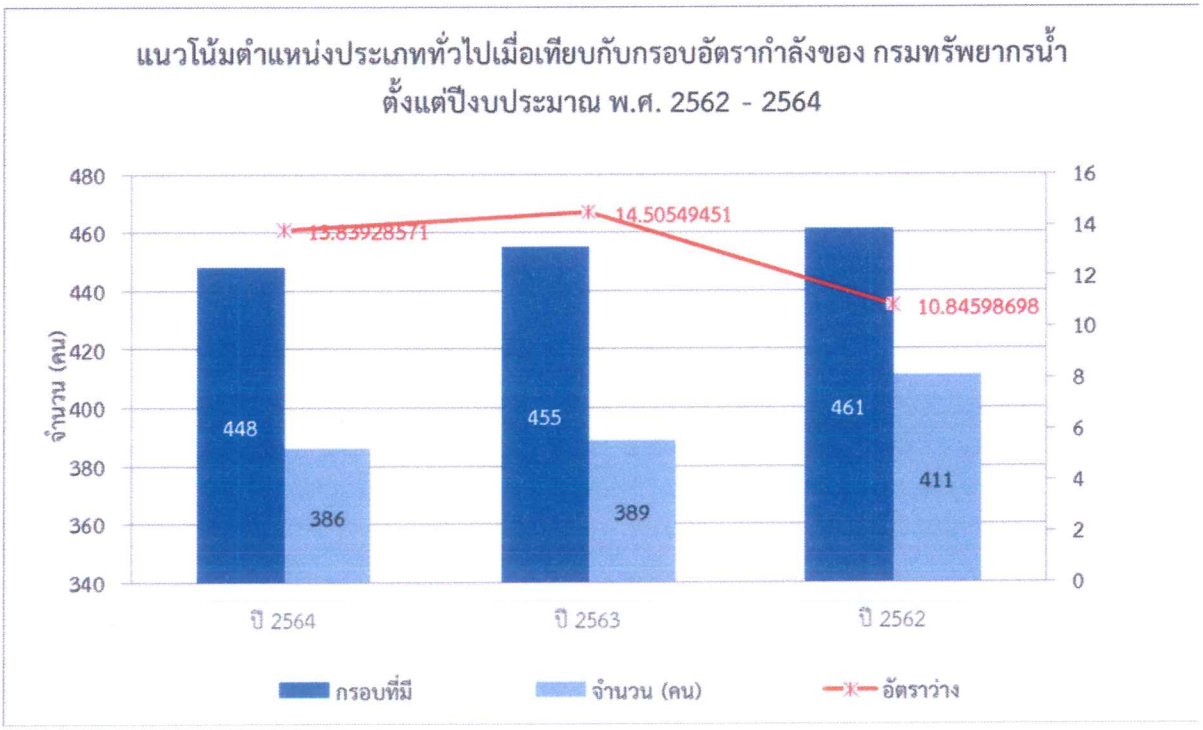


- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป



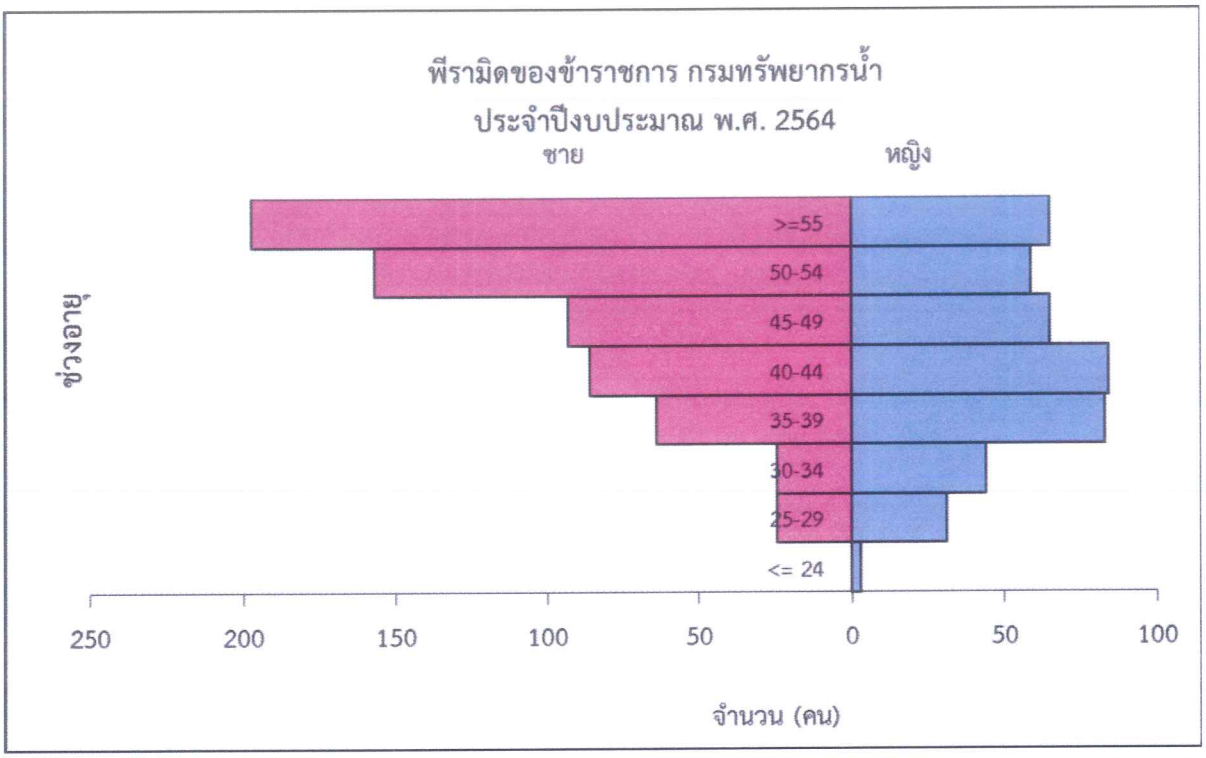
แบบ - กรม

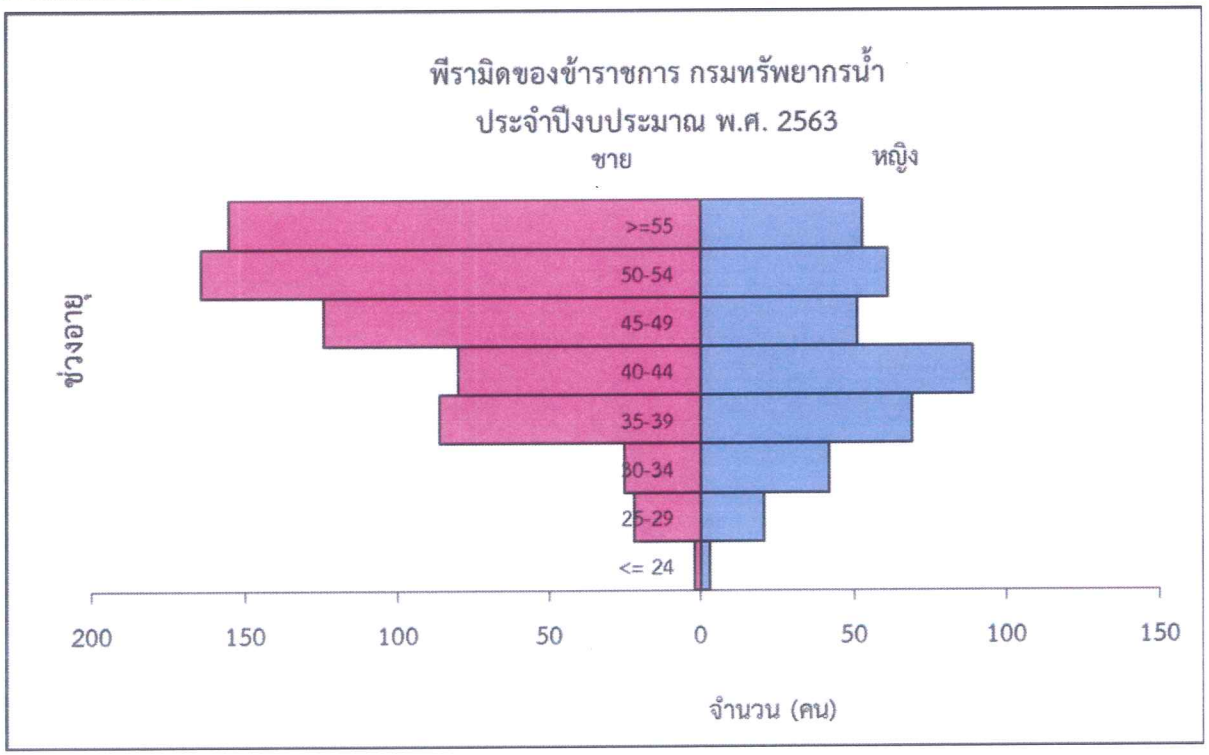

แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ กรมทรัพยากรน้ำ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564
จำนวน (คน)
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
25.00
20.00
15.00
10.00
5.00
0.00
15.36
19.67
17.49
788
667
788
633
789
651
ปี 2564
ปี 2563
ปี 2562
กรอบที่มี
จำนวน (คน)
อัตราว่าง


แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ กรมทรัพยากรน้ำ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564
จำนวน (คน)
480
460
440
420
400
380
360
340
16
14
12
10
8
6
4
2
0
13.83928571
14.50549451
10.84598698
448
386
455
389
461
411
ปี 2564
ปี 2563
ปี 2562
กรอบที่มี
จำนวน (คน)
อัตราว่าง

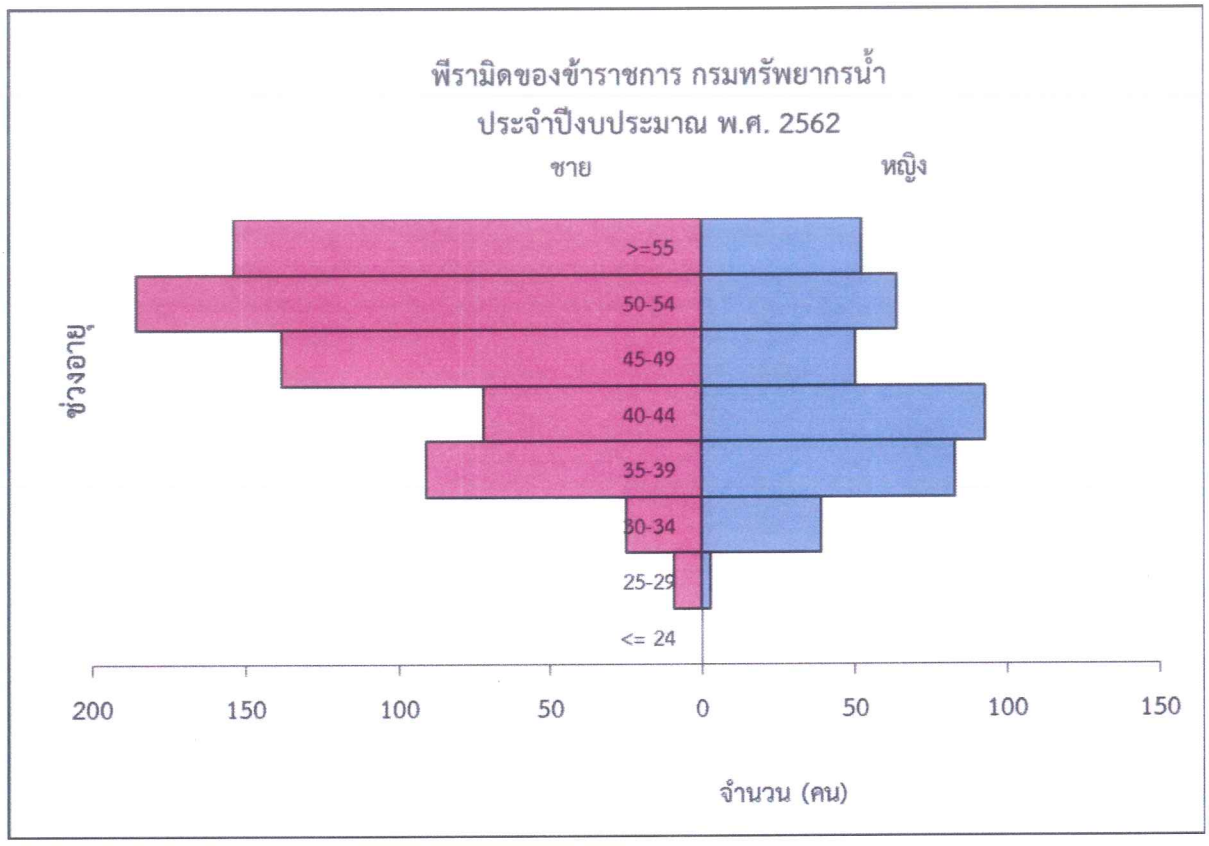
แบบ - กรม

๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



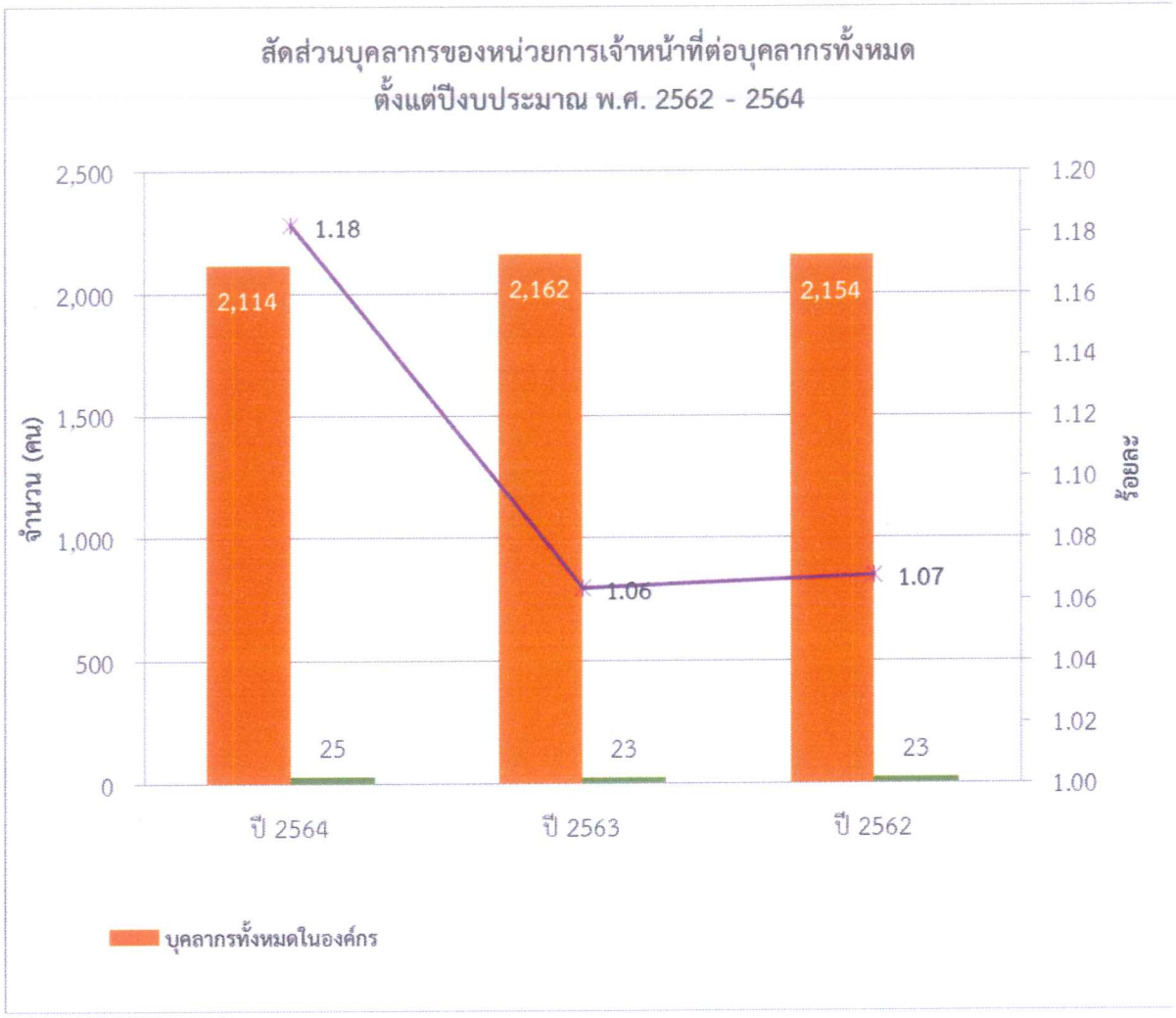


แบบ - กรม


พีรามิดของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
ชาย
หญิง
ช่วงอายุ
>=55
50-54
45-49
40-44
35-39
30-34
25-29
<= 24
200
150
100
50
0
50
100
150
จำนวน (คน)

แบบ - กรม

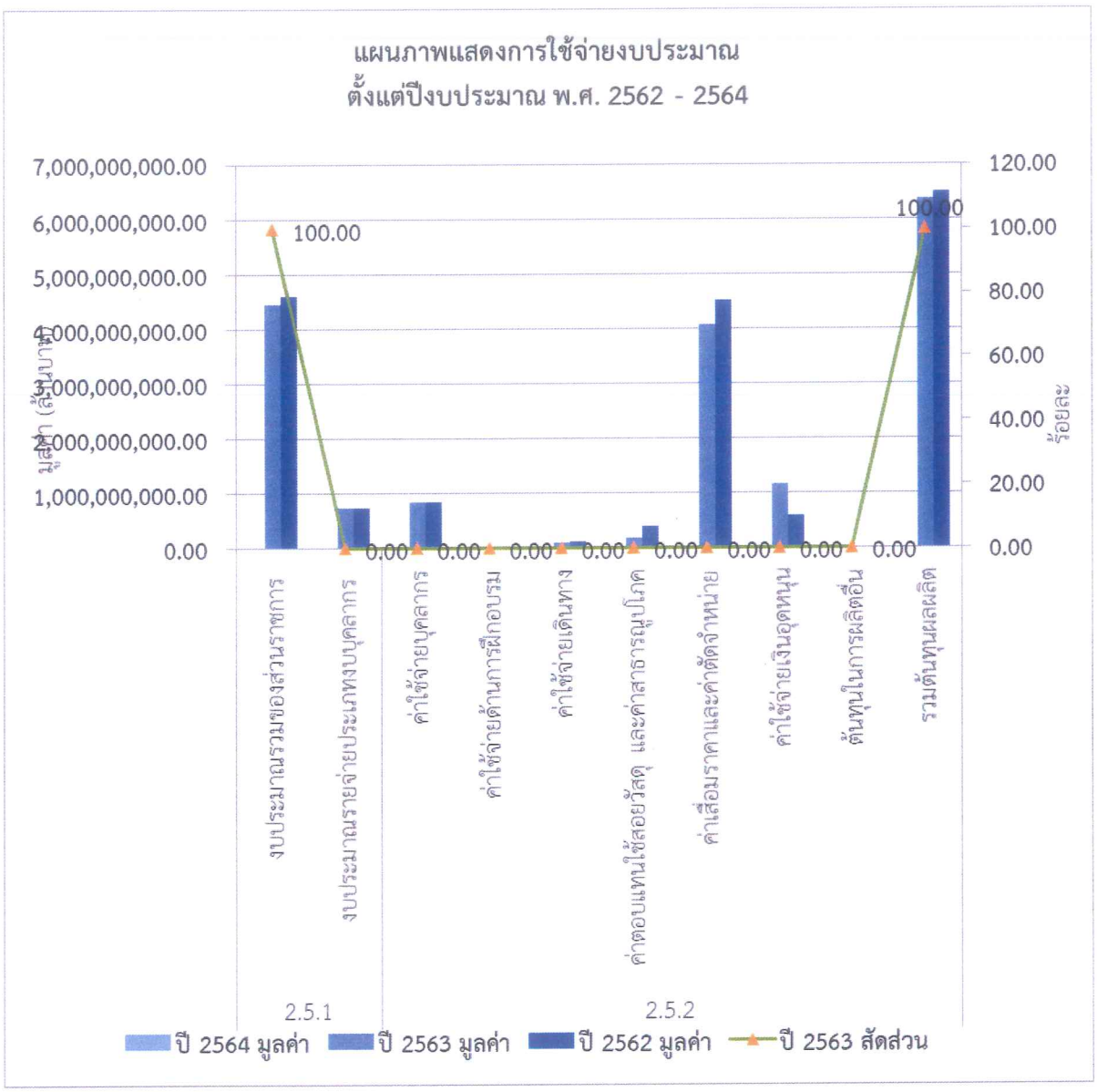
๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)



แบบ - กรม

๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

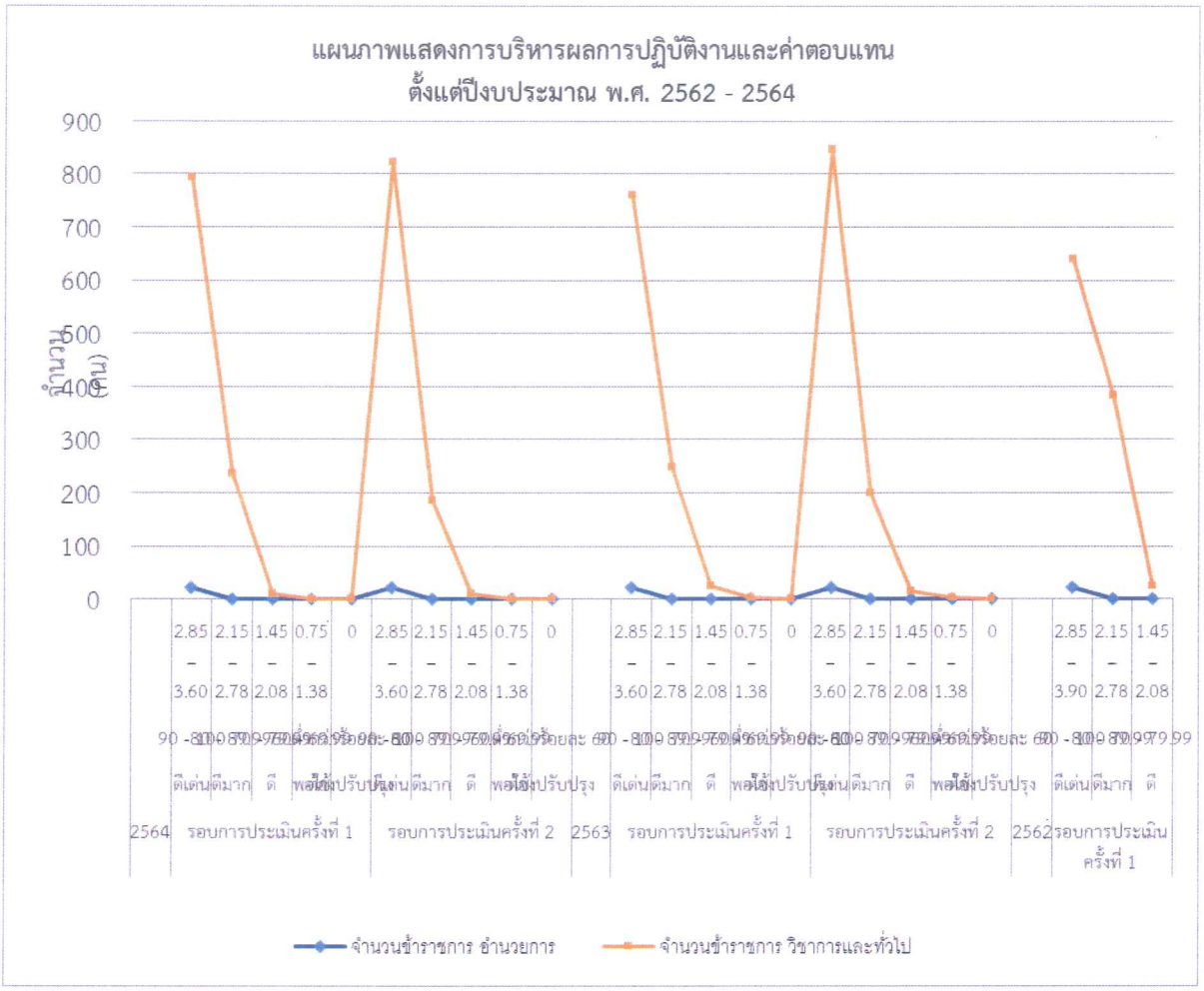
- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



แบบ - กรม

- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

แบบ - กรม

๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน