



**แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม**

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจ เรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากร บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

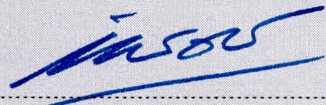
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....



(..... นายภาคธู อวรวงศ์รัตน์.....)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

๒๒ กพ. 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.....

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐	๕	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					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	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	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐				ค่าคะแนนที่ได้	๙๖.๕๓

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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)
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ ▶ พัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา ▶ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ ▶ พัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ และการประเมินผลตามแผน ▶ บริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan) ▶ สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ▶ พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ ▶ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความซื่อสัตย์ สุจริต ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ สำรองความพึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายที่มีต้องงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ▶ การวิเคราะห์ข้อร้องเรียนซ้ำและเสนอแนวทางการป้องกัน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> ▶ พัฒนาการสำรวจความพึงพอใจ การพัฒนาดัชนีความสุขของบุคลากรในองค์กร ▶ การจัดอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และการจัดการด้านความปลอดภัย ▶ จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ 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)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)		<p>๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)</p>
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	<p>๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน)</p> <p>๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p> <p>กรมทรัพยากรน้ำได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำในเบื้องต้นแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการทบทวนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. ๒๕๖๑</p>
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)		<p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๔. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p> <p>กรมทรัพยากรน้ำ มีระบบ DPIS (Version ๕.๐) ที่สามารถนำไปเชื่อมโยงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูลมีความถูกต้องตรงกัน</p>
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ</p> <p>๒.๒ Web Site กลุ่มงานบุคคล</p> <p>๒.๓ ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศ ในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล กลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้า ในอาชีพ

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม
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 หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณ อายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p> <p>มีการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ถูกต้องตามหลักวิชาการ หลักเกณฑ์ข้อกำหนด และให้ได้มาซึ่งโครงการที่มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 มีการประชุมหารือร่วมกับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในการบริหารอัตรากำลัง</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๓.๒ แบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกรมทรัพยากรน้ำ
๑๑) บทบาทของผู้บังคับการต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่องและจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่อง ที่ร้องทุกข์)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ไม่มีข้าราชการพลเรือน ร้องทุกข์ อันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเองของ ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๑๒๒ และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ ข้าราชการพลเรือน ประกอบข้อ ๕ ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ <p>๑. ผู้บังคับการมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ▶ สนับสนุน ส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ มีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน เสียสละ อุทิศเวลาปฏิบัติงาน ▶ คุ้มครองข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่แบบตรงไปตรงมา ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม ▶ รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางในการ ดำเนินการแก้ไข พร้อมติดตามประเมินผล และสรุป รายงาน <p>๒. ผู้บังคับการมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากร ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนา ผู้นำ ในอนาคตขององค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไป อย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถต่อผู้อื่นได้ ▶ พิจารณาผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือเงินตอบแทนอื่นให้เหมาะสม ▶ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ▶ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรตามความรู้ ความสามารถ ▶ มีการคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว และประกาศ ยกย่องเพื่อเป็นแบบอย่าง ▶ มอบอำนาจในการปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ มอบอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ผู้อำนวยการสำนัก. ศูนย์. ภาค. มีอำนาจในการบริหารบุคลากรของหน่วยงาน ▶ ให้มีอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบ. รวมทั้งมีอำนาจในการให้คุณให้โทษ. อันมิใช่เรื่องการค้าเนติการวินัยอันเป็นอำนาจเฉพาะของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการบรรจุ. แต่งตั้ง ▶ ให้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอาจดำเนินการในรูปคณะกรรมการ ▶ ให้โอกาสในการเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ พัฒนาการสำรวจความพึงพอใจการพัฒนาด้านความสุขของบุคลากรในองค์กร ▶ การจัดอุปกรณ์. เครื่องมือให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และการจัดการด้านความปลอดภัย ▶ จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>หากเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ มีอุปกรณ์สำนักงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรม ▶ มีการรณรงค์ในเรื่องการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ▶ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๓		๒๕๖๒		๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๑,๒๖๙	๕๘.๗๐	๑,๐๘๘	๕๕.๖๐	๑,๑๓๕	๕๘.๐๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๔๑๔	๑๙.๑๕	๔๒๐	๒๑.๔๖	๔๘๘	๒๔.๙๔
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๔๗๙	๒๒.๑๖	๔๔๙	๒๒.๙๔	๔๓๙	๒๒.๔๓
ผลรวมกำลังคน	๒,๑๖๒	๑๐๐.๐๐	๑,๙๕๗	๑๐๐.๐๐	๒,๐๖๒	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๖๓	๑๐๐.๐๐	๒๕	๑๐๐.๐๐	๑๒	๔๘.๐๐
- บรรจุใหม่	๔๘	๗๖.๑๙	๗	๒๘.๐๐	๕	๒๐.๐๐
- รับโอน	๑๕	๒๓.๘๑	๑๘	๗๒.๐๐	๔	๑๖.๐๐
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓	๑๒.๐๐
- การบรรจุตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๖๒	๑๐๐.๐๐	๖๐	๑๐๐.๐๐	๖๘	๑๑๓.๓๓
- ลาออก	๑๔	๒๒.๕๘	๑๓	๒๑.๖๗	๑๑	๑๘.๓๓
- ให้ออน	๑๑	๑๗.๗๔	๑๒	๒๐.๐๐	๒๔	๔๐.๐๐
- เกษียณอายุราชการ	๓๐	๔๘.๓๙	๓๑	๕๑.๖๗	๒๙	๔๘.๓๓
- อื่น ๆ	๗	๑๑.๒๙	๔	๖.๖๗	๔	๖.๖๗

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (นับถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	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	๒๐	๙.๐๙
๓.วิชาการ	๗๘๘	๖๓๓	๑๙.๖๗	๗๘๙	๖๕๑	๑๗.๔๙	๗๘๘	๖๘๑	๑๓.๕๘
๔.ทั่วไป	๔๕๕	๓๘๙	๑๔.๕๑	๔๖๑	๔๑๑	๑๐.๘๕	๔๗๑	๔๓๐	๘.๗๐
รวม	๑,๒๖๙	๑,๐๘๘	๑๗.๔๒	๑,๒๗๖	๑,๐๘๘	๑๔.๗๓	๑,๒๘๕	๑,๑๓๕	๑๑.๖๗

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

อัตรากำลังข้าราชการลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ การลาออก และการตัดโอนตำแหน่งให้หน่วยงานอื่น รวมทั้งการให้ออนข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่น

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๓	๒	๐	๐	๑	๐
๒๕-๒๙	๒๑	๒๒	๓	๙	๑๐	๙
๓๐-๓๔	๔๒	๒๕	๓๙	๒๕	๔๗	๒๙
๓๕-๓๙	๖๙	๘๖	๘๓	๙๑	๘๑	๙๔
๔๐-๔๔	๘๙	๘๐	๙๓	๗๒	๘๖	๗๒
๔๕-๔๙	๕๑	๑๒๔	๕๐	๑๓๘	๕๒	๑๔๙
๕๐-๕๔	๖๑	๑๖๔	๖๔	๑๘๖	๖๗	๑๙๙
>=๕๕	๕๓	๑๕๕	๕๒	๑๕๔	๖๗	๑๖๓
รวม	๓๘๙	๖๕๘	๓๘๔	๖๗๕	๔๑๑	๗๑๕

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๑.ข้าราชการ	๑๓	๑๓	๑๒
๒.พนักงานราชการ	๑๓	๑๐	๙
รวม	๒๖	๒๓	๒๑

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

หน่วย : ล้านบาท

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔,๔๖๑,๑๓๗,๓๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๔,๖๐๐,๔๖๙,๘๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๕,๗๕๕,๘๕๘,๓๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรวมของส่วนราชการ	๗๓๘,๕๕๑,๕๐๐.๐๐	๑๖.๕๕๖	๗๓๗,๙๒๐,๐๐๐.๐๐	๑๖.๐๔	๗๕๘,๗๑๗,๒๐๐.๐๐	๑๓.๑๘
๒.๕.๒ ข้อมูลรายจ่ายต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)	๘๓๘,๐๗๙,๑๐๕.๓๓๓	๑๘.๑๕	๘๔๐,๙๒๘,๓๘๔.๙๕	๑๘.๙๖	๘๕๕,๖๓๐,๐๘๑.๙๒	๑๖.๘๕
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๖,๘๗๒,๐๓๑.๒๕	๐.๘๑	๖,๘๗๒,๐๓๑.๒๕	๐.๘๑	๖,๘๗๒,๐๓๑.๒๕	๐.๘๑
ค่าใช้จ่ายด้านบริการฝึกอบรม	๙๙,๙๙๓,๔๒๑.๘๗	๑.๑๙	๑๑๔,๖๑๑,๐๖๐.๕๗	๑.๓๓	๑๑๗,๙๒๖,๙๙๙.๕๒	๑.๓๖
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๑๙๑,๓๘๘,๒๑๖.๖๔	๐.๐๒	๑๙๕,๕๕๔,๔๔๔.๙๗	๐.๐๒	๑๙๖,๖๓๖,๖๖๖.๖๖	๐.๐๒
ค่าตอบแทนผู้ใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๔,๐๗๓,๒๓๑,๓๐๖.๑๙	๖๓.๘๙	๔,๕๑๑,๘๔๐,๘๘๖.๓๗	๖๙.๖๕	๔,๖๖๖,๖๖๖.๖๖	๖๖.๖๖
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๑,๑๖๔,๓๖๐,๖๒๖.๖๐	๑๓.๒๖	๑,๑๖๔,๓๖๐,๖๒๖.๖๐	๑๓.๒๖	๑,๑๖๔,๓๖๐,๖๒๖.๖๐	๑๓.๒๖
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๑,๐๖๒,๗๐๑.๔๑	๐.๐๒	๑,๐๖๒,๗๐๑.๔๑	๐.๐๒	๑,๐๖๒,๗๐๑.๔๑	๐.๐๒
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๖,๓๗๔,๙๘๘,๔๐๙.๒๙	๑๐๐.๐๐	๖,๔๘๙,๔๓๐,๖๘๒.๘๕	๑๐๐.๐๐	๖,๕๗๙,๗๑๙,๗๑๙.๖๖	๑๐๐.๐๐
รวมต้นทุนผลผลิต						

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๓ ข้อมูลรายจ่ายต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)		NA		NA		๓๕,๒๐๓,๒๘๘.๙๒
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)		๑,๙๑๕.๐๐		๑,๙๗๖.๐๐		๒,๒๓๒.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)		NA		NA		๑๕,๗๗๒.๐๘
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)		NA		NA		๗,๗๗๔,๔๒๗.๘๗
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม		๑๓,๗๙๑.๐๐		๑๕,๔๔๙.๐๐		๑๗,๓๓๓.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		NA		NA		๔๔๘.๕๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง งบประมาณในการใช้จ่ายลดลง เนื่องจากกรมทรัพย์ากรนำมีอัตราจำกัดลดลงจากการเกษียณอายุราชการ. การลาออก. อีกทั้งยังมีงบที่รอเข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่น. และสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) จึงมีผลทำให้งบประมาณการใช้จ่ายลดลง

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ ไปตรงบรรยายและเยี่ยมตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ที่ได้
<p>องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตาม หลักภารกิจพื้นฐาน</p> <p>๑. ความสำเร็จของการพัฒนาแหล่งน้ำ ๑.๑ จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู พัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการใช้น้ำในพื้นที่นอก เขตชลประทาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จำนวน ๕๓ แห่ง ▶ ปริมาณน้ำร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย(๕๖ ล้าน ลบ.ม.) ▶ คริวเรือนได้รับประโยชน์ ร้อยละ ๘๐ ของ เป้าหมาย (๖๑,๖๗๒ คริวเรือน) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จำนวน ๒๕ แห่ง ▶ ปริมาณน้ำ ๓๒.๑๕ ล้าน ลบ.ม. คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔๑ ▶ คริวเรือนได้รับประโยชน์ ๖,๑๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของเป้าหมาย ▶ ส่งเป้าหมายเพิ่มเติมจำนวน ๓๗ แห่ง มีปริมาณ ความจุเก็บ จำนวน ๖.๑๐ ล้านลูกบาศก์เมตร คริวเรือนได้รับประโยชน์ จำนวน ๑๕,๐๙๓ คริวเรือน และพื้นที่การเกษตรได้รับประโยชน์ จำนวน ๑๔,๒๓๖ ไร่ ▶ กรณีสำนักงาน ก.พ.ร. รับพิจารณาอุทธรณ์ได้ เป้าหมายขั้นสูง
<p>๑.๒ จำนวนระบบกระจายน้ำที่ได้รับการพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการใช้น้ำในพื้นที่นอกเขต ชลประทาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จำนวน ๘๖ แห่ง + คริวเรือนและพื้นที่ได้รับ ประโยชน์ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย (๓๖,๘๕๘ คริวเรือนพื้นที่ได้รับประโยชน์ ๑๐๐,๗๖๗ ไร่ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จำนวน ๒๖ แห่ง ▶ คริวเรือนได้รับประโยชน์ ๑๑,๐๐๙ คริวเรือน (ร้อยละ ๒๙.๘๖) ▶ พื้นที่เป้าหมายได้รับประโยชน์ ๒๓,๓๒๙ ไร่ (ร้อยละ ๒๓.๑๕)

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลลัพธ์ที่ได้
เป้าหมาย		
<p>องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์</p> <p>๒. ความสำเร็จของการประกาศแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าได้ทันเหตุการณ์ นำท่วม น้ำป่าไหลหลาก</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ร้อยละ ๑๐๐ + รายงานสรุปผลการแจ้งและลดความสูญเสีย ทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ส่งเป้าหมายเพิ่มเติมจำนวน ๒๘ แห่ง คริวเรือนได้รับประโยชน์ จำนวน ๓,๔๖๑ คริวเรือน และพื้นที่การเกษตรได้รับประโยชน์ จำนวน ๙,๓๗๓ ไร่ ➤ กรณีสำนักงาน ก.พ.ร. รับผิดชอบพิจารณาขอชดเชยได้ เป้าหมายสูงสุด
<p>องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ท้องถิ่น ภูมิภาค</p> <p>๓. ความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรน้ำในพื้นที่เกษตรน้ำฝน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผน ณ ก.ย. ๖๓ + มีผลการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ของผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุด
<p>องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ</p> <p>๔. คะแนนความสามารณการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศด้านการบริหารจัดการน้ำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ๘๐.๐๐ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ๗๖.๑๐ (กรมทรัพยากรน้ำ ขออุทธรณ์โดยยกเลิกตัวชี้วัด)
<p>องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศไทยตามแผนหรือนโยบายระดับชาติฯ</p> <p>๕. ความสำเร็จของการจัดทำ Big Data ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ตามรายละเอียดตัวชี้วัด 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุด

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ผลลัพธ์ที่ได้
เป้าหมาย		
<p>องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน</p> <p>๑. ความสำเร็จของการพัฒนาแหล่งน้ำ</p> <p>๒. คุณภาพน้ำของแม่น้ำสายหลักที่อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ จำนวน ๒๗๒ แห่ง ➤ ปริมาณน้ำร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย (๖๖,๙๗๖,๐๐๐ ลบ.ม.) ➤ คริวเรือนได้รับประโยชน์ ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย (๕๙,๓๗๐ คริวเรือน) ➤ จำนวน ๕๗ แห่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ จำนวน ๔๐๓ แห่ง^๑ ➤ ปริมาณน้ำ ๗๓,๕๐๖,๑๐๐ ลบ.ม. คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๙ ➤ คริวเรือนได้รับประโยชน์ ๘๙,๖๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย ➤ ๕๓ แห่ง (ใช้ผลคะแนนจากกรมควบคุมมลพิษ)
<p>องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์</p> <p>๑. โครงการพัฒนาก่อสร้างระบบกระจายน้ำและท่อส่งน้ำ (น้ำฝิวดิน)</p> <p>๒. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ จำนวน ๑๙ แห่ง (โครงการมีความคืบหน้าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐) ➤ ๑๐๐.๐๐ (คะแนน) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จจำนวน ๖๑ แห่ง^๒ ➤ คริวเรือนที่ได้รับประโยชน์ ๖,๖๐๔ คริวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ➤ ไม่มีประเด็นในการประเมินตัวชี้วัดนี้
<p>องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ท้องถิ่น ภูมิภาค</p> <p>ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้</p> <p>องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวัฒนธรรมในการบริหารจัดการระบบงาน</p>		

รายการ	เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ที่ได้
<p>องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน</p> <p>๑. ความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ</p> <p>๒. ความสำเร็จของการพัฒนาแหล่งน้ำ</p> <p>๓. จำนวนครัวเรือนในพื้นที่ขาดแคลนน้ำที่ได้รับประโยชน์</p> <p>๔. จำนวนแหล่งน้ำที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี</p>	<p>➡ แผนการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพน้ำแบบบูรณาการ ๒๕-ลุ่มน้ำ</p> <p>➡ จำนวน ๒๙๕ แห่ง</p> <p>➡ ๑๐๐,๐๙๒ ครัวเรือน</p> <p>➡ ยกระดับคุณภาพน้ำ ๑ แหล่ง โดย ๕๕ แหล่งน้ำ เดิมยังคงอยู่ระดับพอใช้ขึ้นไป</p>	<p>➡ แผนการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพน้ำแบบบูรณาการ ๒๕-ลุ่มน้ำ</p> <p>➡ แล้วเสร็จจำนวน ๑๗๒ แห่ง คิดเป็น ๕๘.๓๑%</p> <p>➡ ดำเนินการเสร็จ ๓๔๘ แห่ง ๙๑,๖๔๖ ครัวเรือน</p> <p>➡ ๕๔,๒๙๔ ครัวเรือน คิดเป็น ๕๔.๒๔%</p> <p>➡ ยกระดับคุณภาพน้ำ ๑ แหล่ง โดย ๕๕ แหล่งน้ำ เดิมยังคงอยู่ระดับพอใช้ขึ้นไป</p>
<p>องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์</p> <p>๑. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)</p> <p>๒. ฐานข้อมูลทรัพยากรน้ำ</p>	<p>➡ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน</p> <p>➡ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน</p> <p>➡ มีฐานข้อมูลสถานภาพพื้นที่ จำนวน ๖ ภูมิภาค</p>	<p>➡ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน</p> <p>➡ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน</p> <p>➡ มีฐานข้อมูลสถานภาพพื้นที่ และฐานข้อมูล จำนวน/ขนาด/ที่ตั้งของแหล่งน้ำธรรมชาติ ครอบคลุม ๖ ภูมิภาค</p>

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลลัพธ์ที่ได้
เป้าหมาย		
<p>องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ท้องถิ่น ภูมิภาคฯ ไม่มี</p> <p>องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ</p> <p>๑. การพัฒนานวัตกรรม</p> <p>๒. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-</p> <p>พิจารณาจากคุณภาพของนวัตกรรมต้องมีผลกระทบบeginตั้งแต่ ๕๐ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ดำเนินการกิจกรรมได้ร้อยละ ๘๐</p>	<p>-</p> <p>การพัฒนานวัตกรรมเรื่อง Mobile Application</p> <p>ดำเนินการกิจกรรมได้ร้อยละ ๘๑.๖๖</p>
<p>องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติฯ</p> <p>๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</p> <p>๒. การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ</p>	<p>เป็นการวัดสมรรถนะในการส่งมอบผลผลิตและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อแสดงถึงศักยภาพของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>จัดส่งข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา ๓ ปี ในระบบ e-SAR ภายในวันที่ ๒๖ ต.ค. ๖๑</p>	<p>ผลการดำเนินงานร้อยละ ๘๔</p> <p>ผลการใช้จ่ายเงินร้อยละ ๘๕.๑๑</p> <p>จัดส่งข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา ๓ ปี ในระบบ e-SAR ภายในวันที่ ๒๖ ต.ค. ๖๑</p>

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนาจการ	วิชาการและทั่วไป
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
	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๕ - ๓.๖๐	๒๒	๘๔๗
รอบการประเมินครั้งที่ ๒	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
	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๕ - ๓.๙๐	๒๑	๖๔๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๕ - ๒.๗๘	๐	๓๘๒
๒๕๖๔ รอบการประเมินครั้งที่ ๑	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๔๕ - ๒.๐๘	๐	๒๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๗๕ - ๑.๓๘	๐	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๒
	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๕ - ๓.๖๐	๒๒	๗๑๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๕ - ๒.๗๘	๐	๒๓๘
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๔๕ - ๒.๐๘	๐	๒๔
รอบการประเมินครั้งที่ ๒	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๗๕ - ๑.๓๘	๐	๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
					อำนาจการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๑ 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 ใช้แบบอิงเกณฑ์โดยในการประชุมคณะผู้บริหารกรมตำรวจ ได้กำหนดให้หน่วยงานภายในกรมตำรวจนำ มีหน้าที่บริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรรและกำหนดอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับการประเมินของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่มงาน และนำเรียนอธิบดี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบลงนามในประกาศเกณฑ์อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน เพื่อหน่วยงานภายในกรมตำรวจนำใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินข้าราชการต่อไป

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑) การตัดโอนอัตรากำลังจากผลของการถ่ายโอนภารกิจให้หน่วยงานอื่น ส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลัง และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมทรัพยากรน้ำ ซึ่งมีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับงานบางอย่างที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและงานเกิดความล่าช้าในช่วงระยะเวลาที่หน่วยงานต้องปรับโครงสร้างใหม่

๒) บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ มีการโอนและลาออกไปรับราชการในส่วนราชการอื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีเหตุผลจากการต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายติดตามคู่สมรส ต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจหลักต้องตามสายงายที่จบการศึกษา หรือต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในระหว่างการสรรหาบุคลากรมาทดแทนทำให้ขาดความต่อเนื่องและล่าช้าจากการให้บุคลากรรายใหม่เรียนรู้งาน

๓) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของข้าราชการในกรมทรัพยากรน้ำ ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบในภารกิจงานหลักของสำนัก บางตำแหน่งต้องมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทำงาน ทำให้ไม่สามารถหาผู้ที่มาปฏิบัติงานทดแทนได้ทันที

๔) บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นการรับโอนบุคลากรจากหลาย ๆ หน่วยงาน จากผลการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม การทำงานร่วมกันพบปัญหาเรื่องวัฒนธรรม การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านระบบงาน รูปแบบการสื่อสาร การสั่งการ และการรับข้อสั่งการ ค่านิยมและวัฒนธรรม ประกอบกับการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานใหม่ซึ่งมียุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ต่างไปจากหน่วยงานเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยมีจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ซึ่งกรมทรัพยากรน้ำพยายามจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

๑. ชื่อนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ

(ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี ของกรมทรัพยากรน้ำ)

กรมทรัพยากรน้ำ มีบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่เกษตรน้ำฝนอย่างบูรณาการ 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 สำนักงานเลขาธิการกรม ในฐานะเลขานุการกรมร่วมคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ ได้เล็งเห็นว่าการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้องค์กรปรับตัวและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๒. วิธีการดำเนินการ

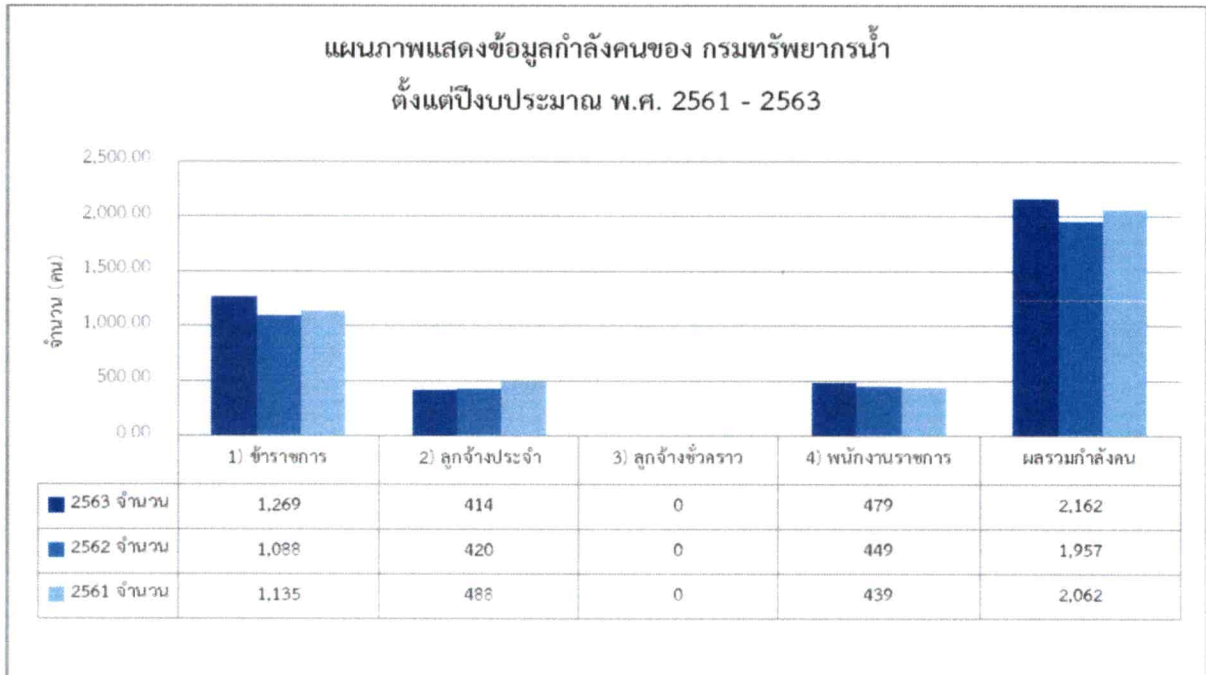
การประชุมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบการบรรยายและแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน และสามารถนำไปปฏิบัติได้

๓. ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ

บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน ๑๒๐ คน มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนสามารถดำเนินการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังคน ระยะ ๓ ปี ของหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำได้

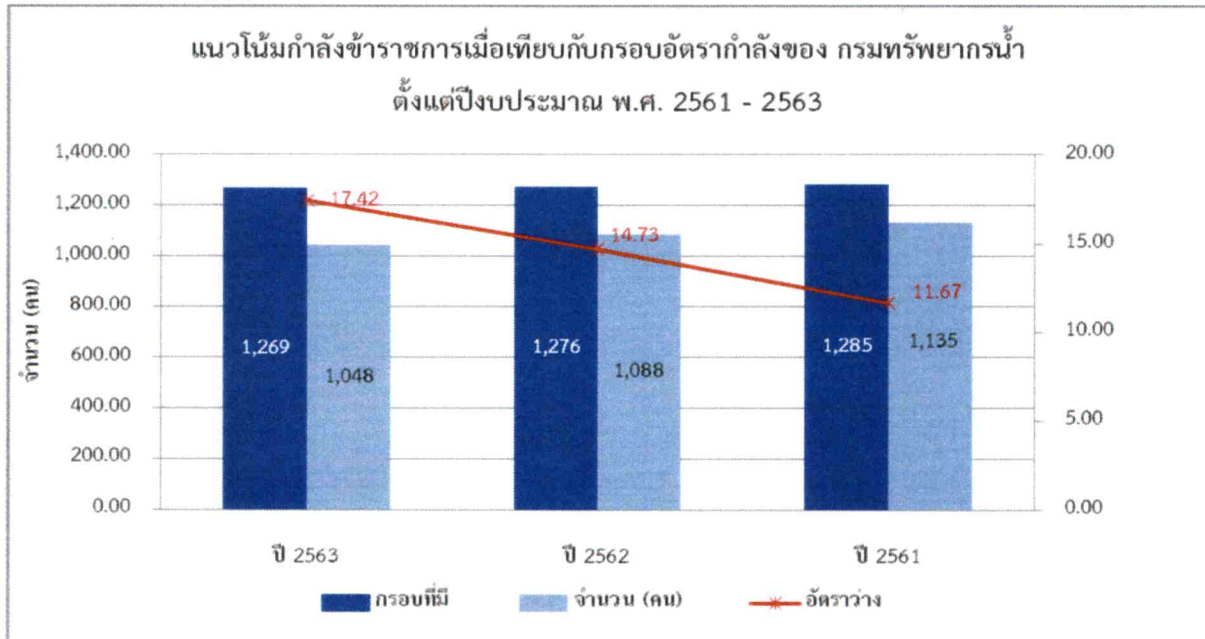
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

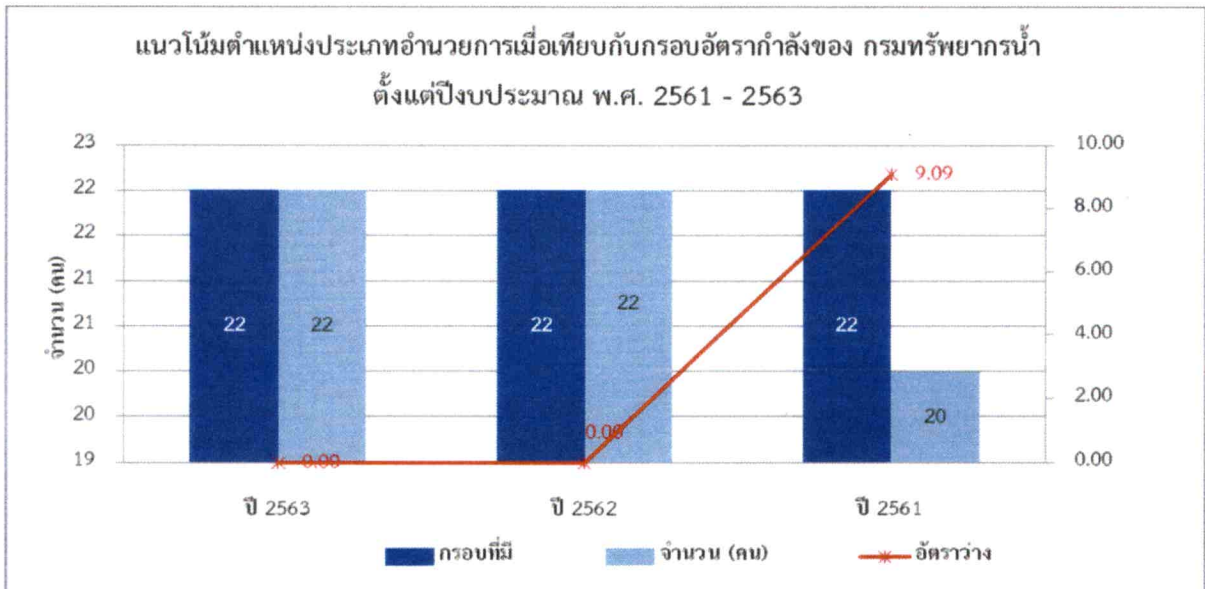


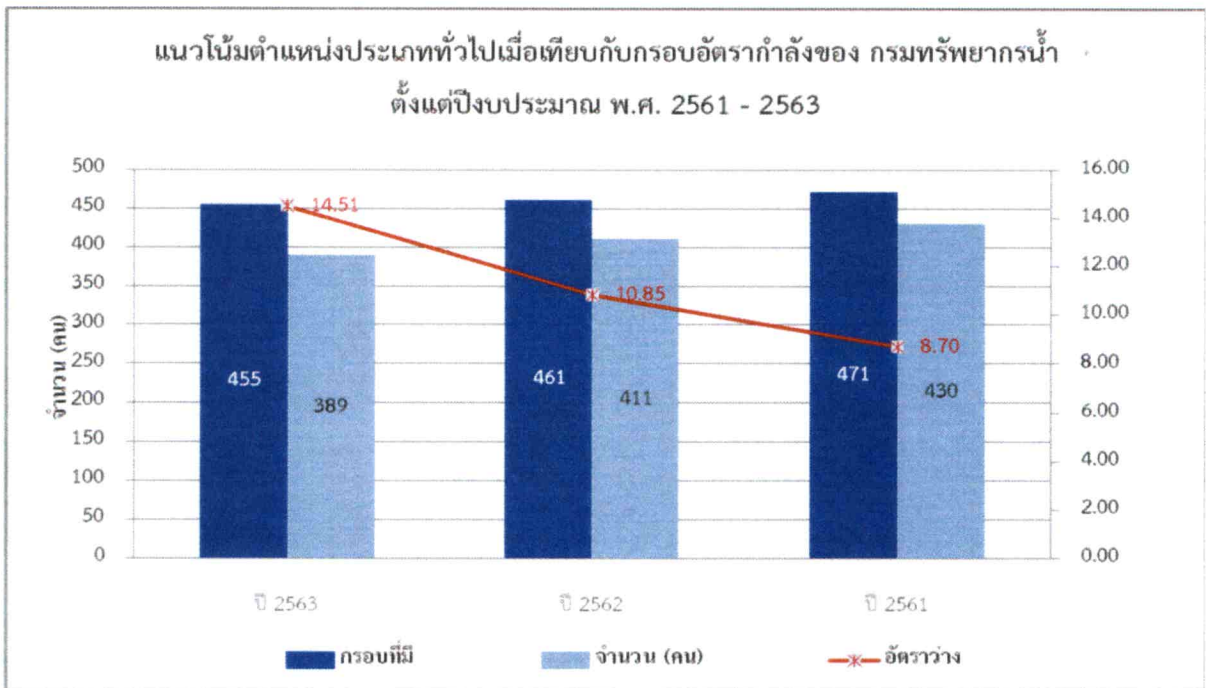
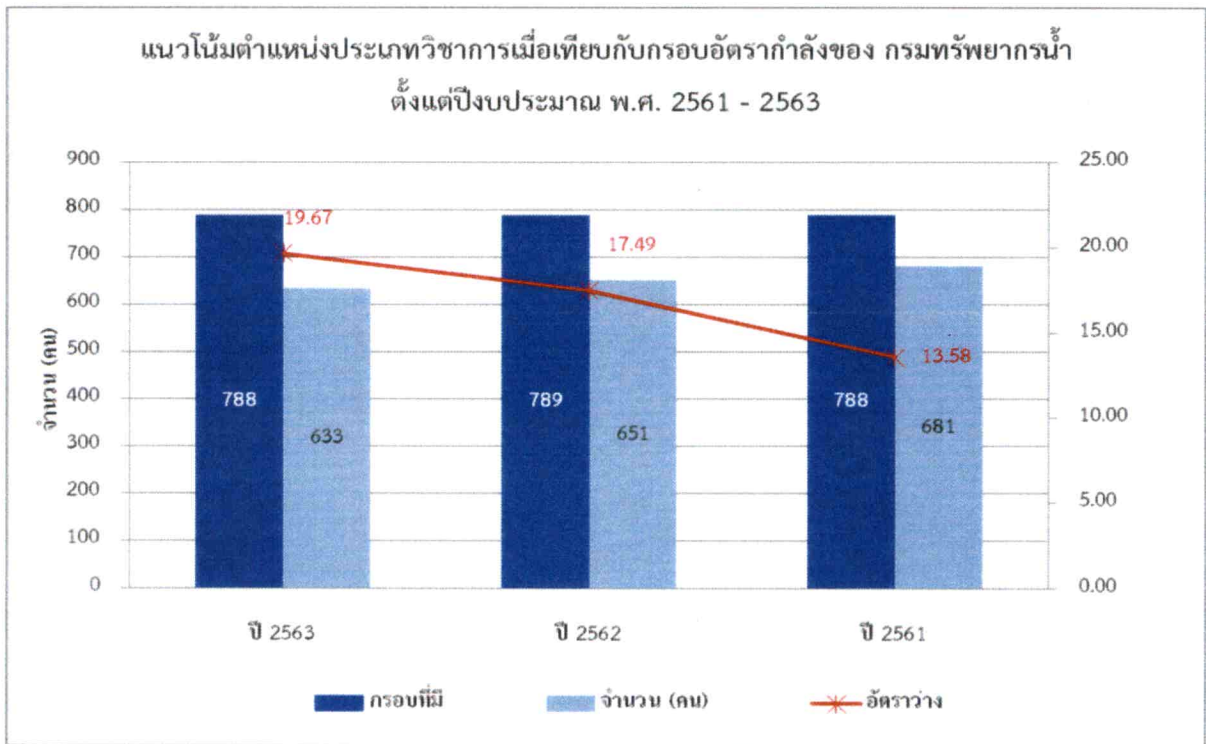
๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

◆ แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

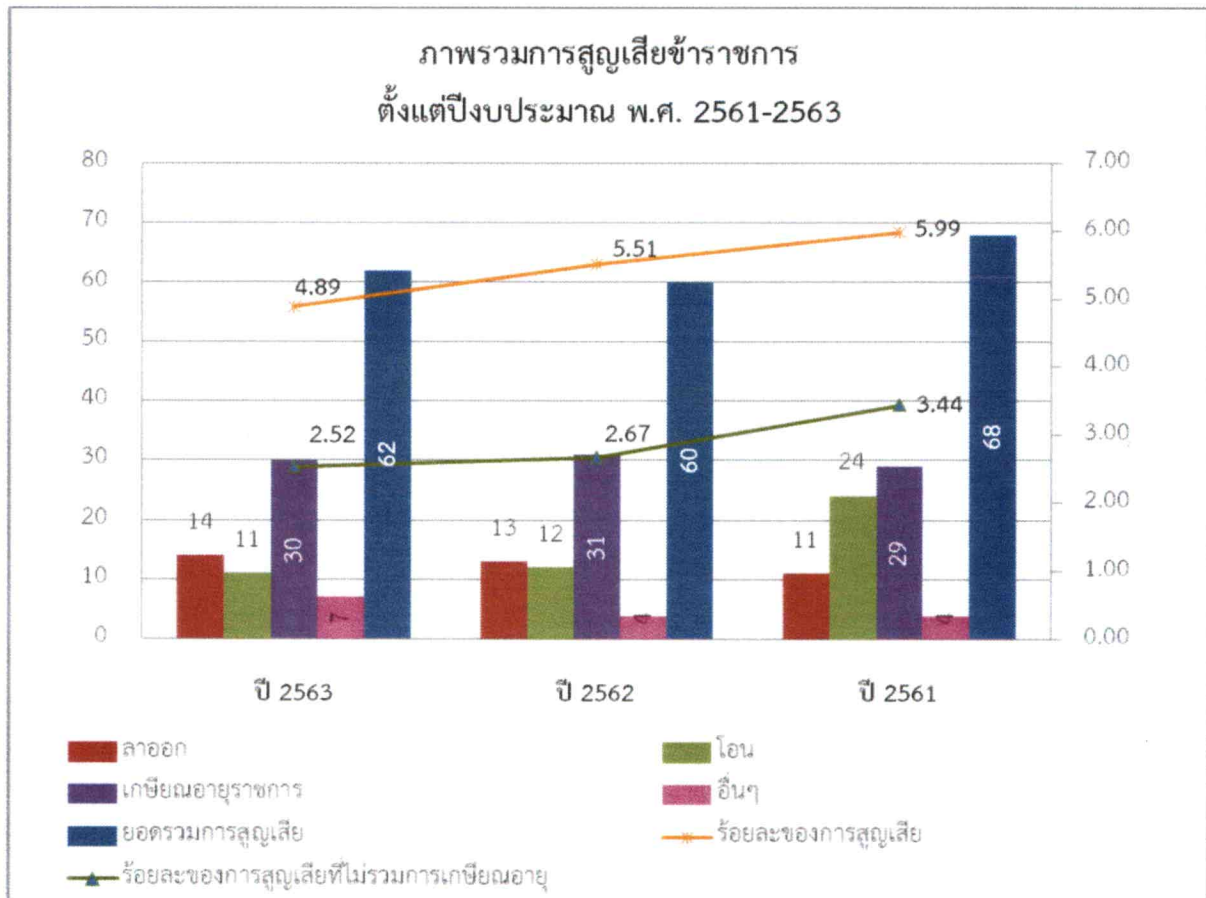


◆ แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

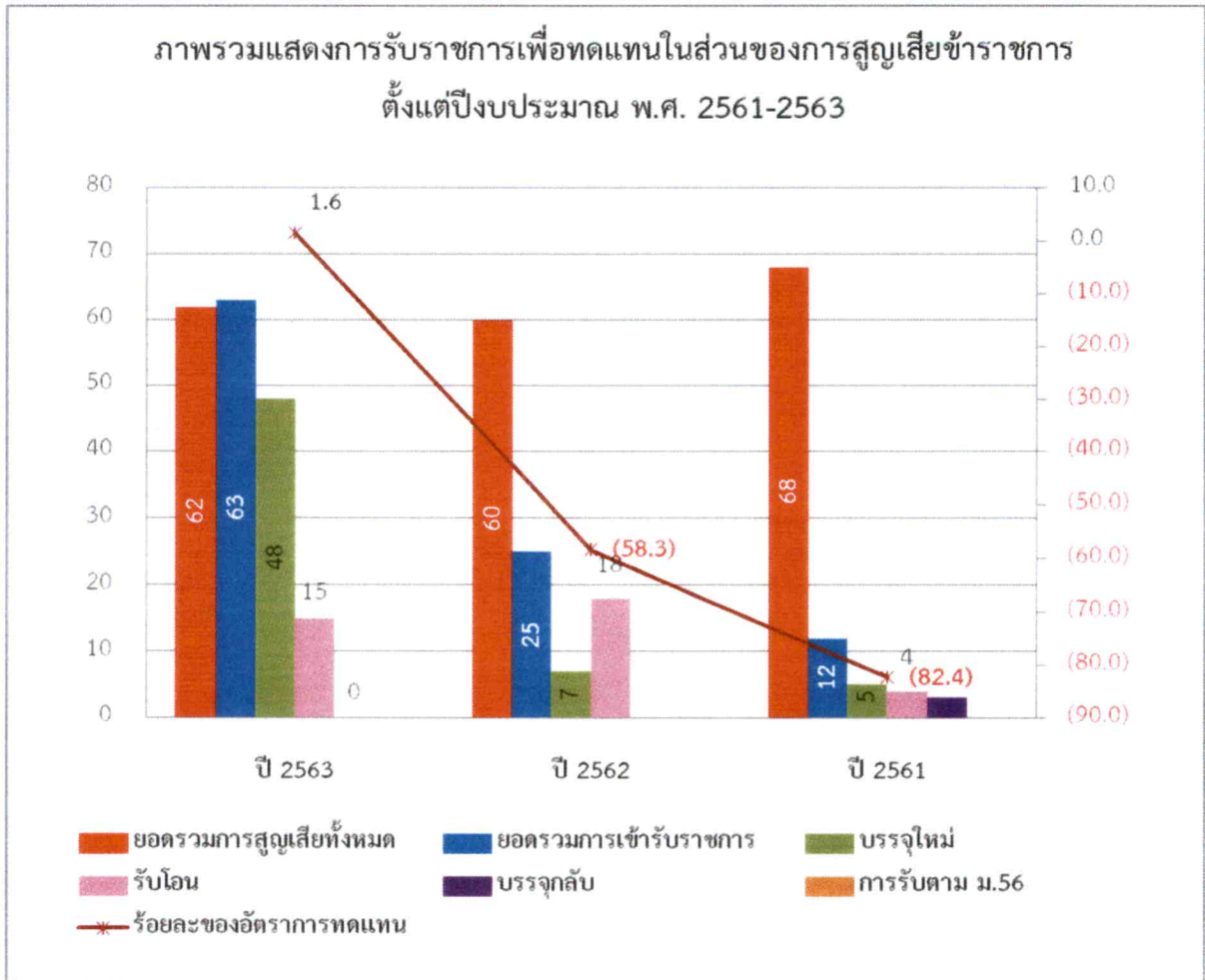




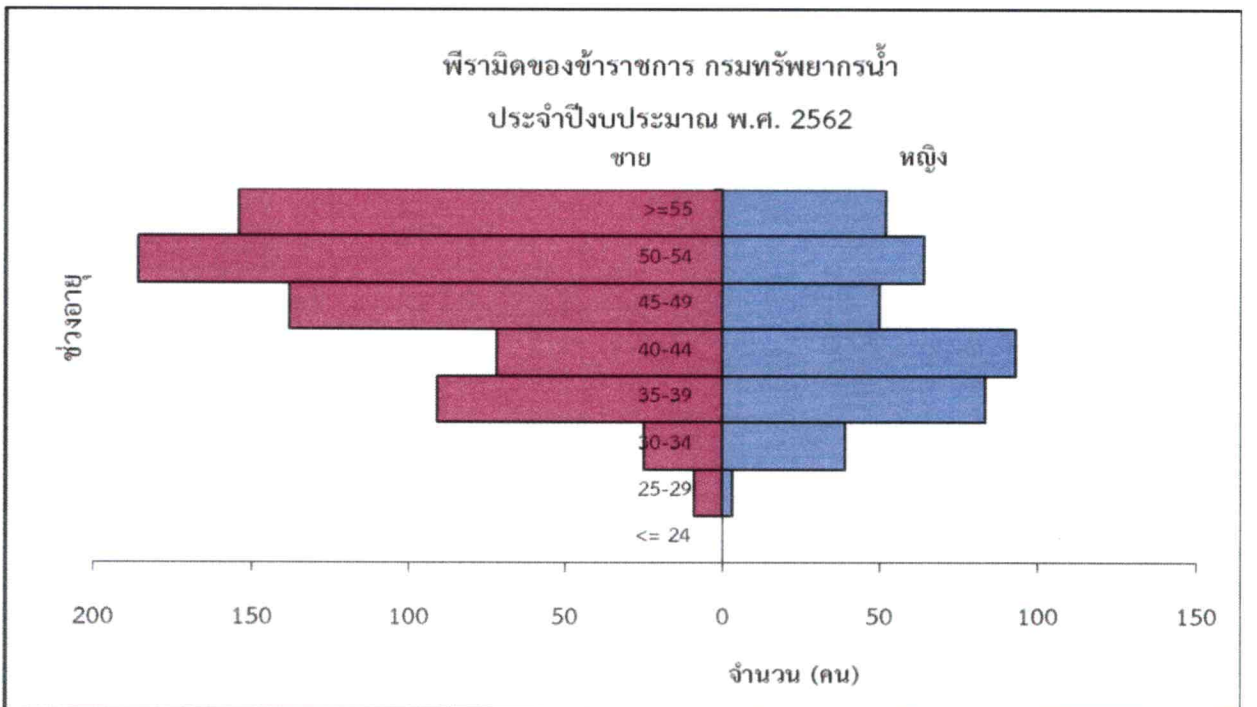
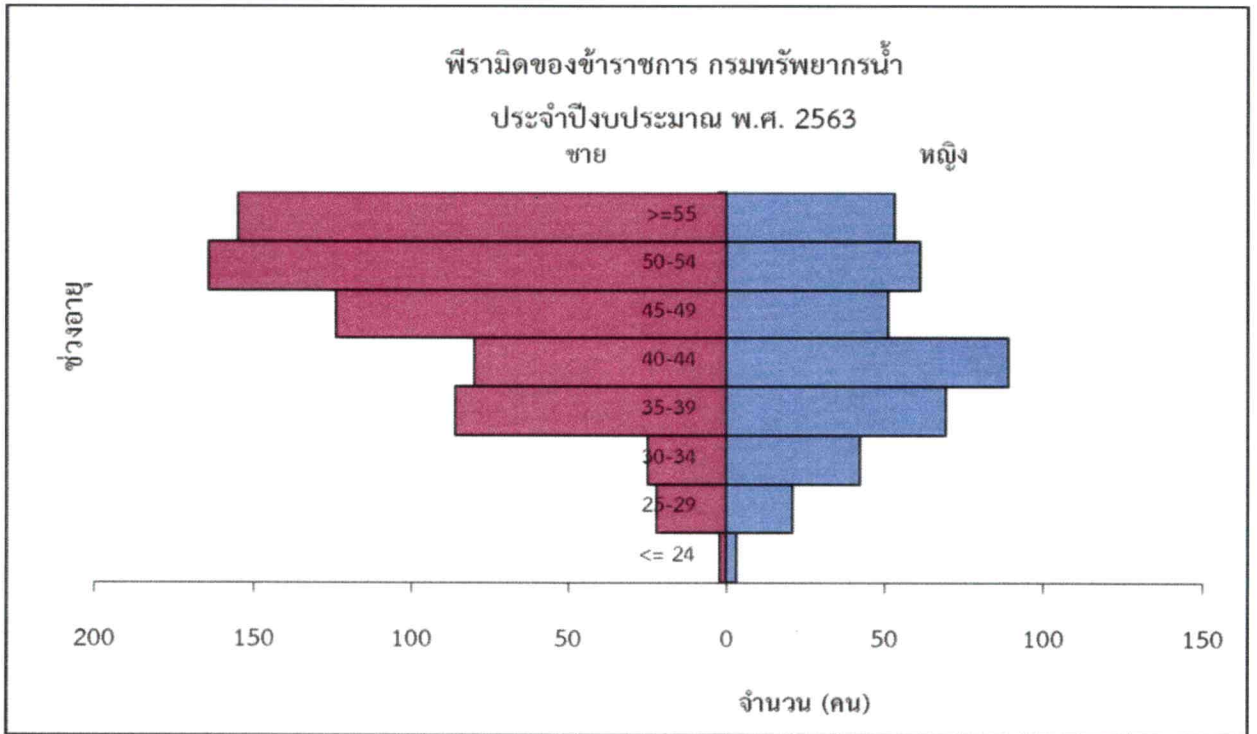
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

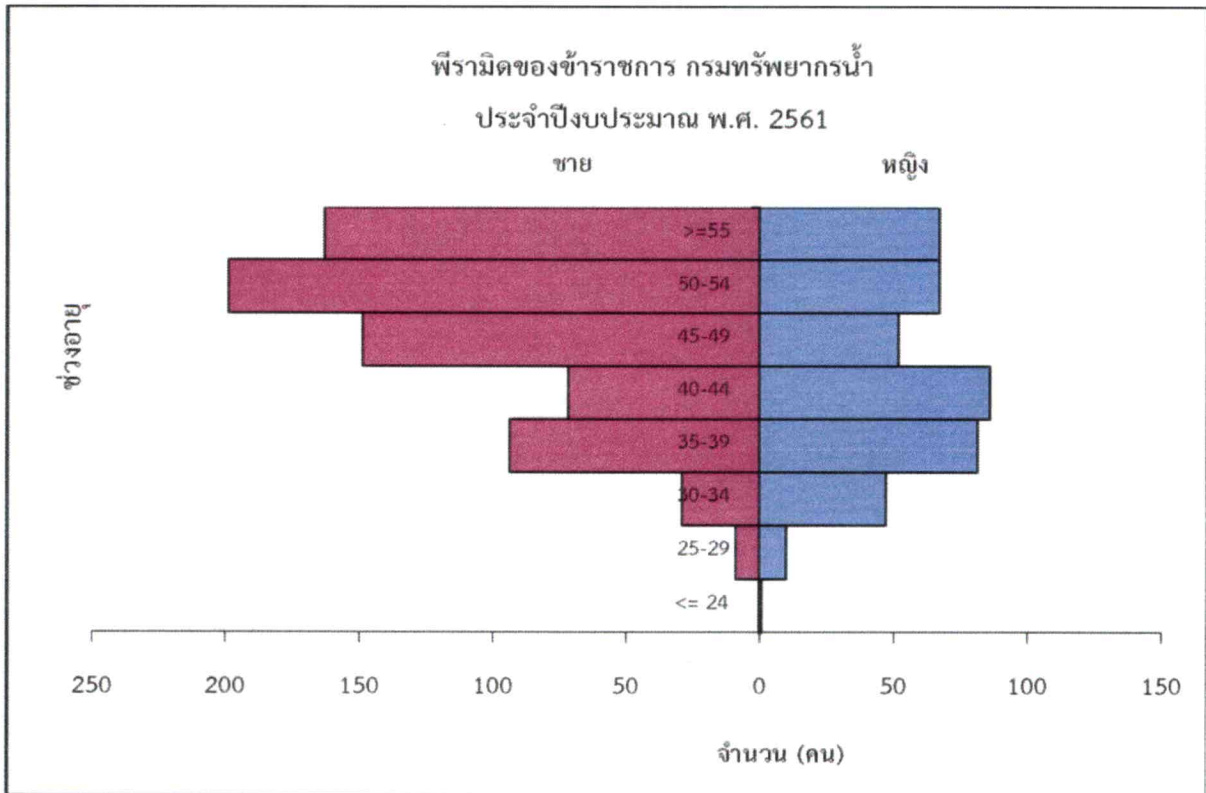


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

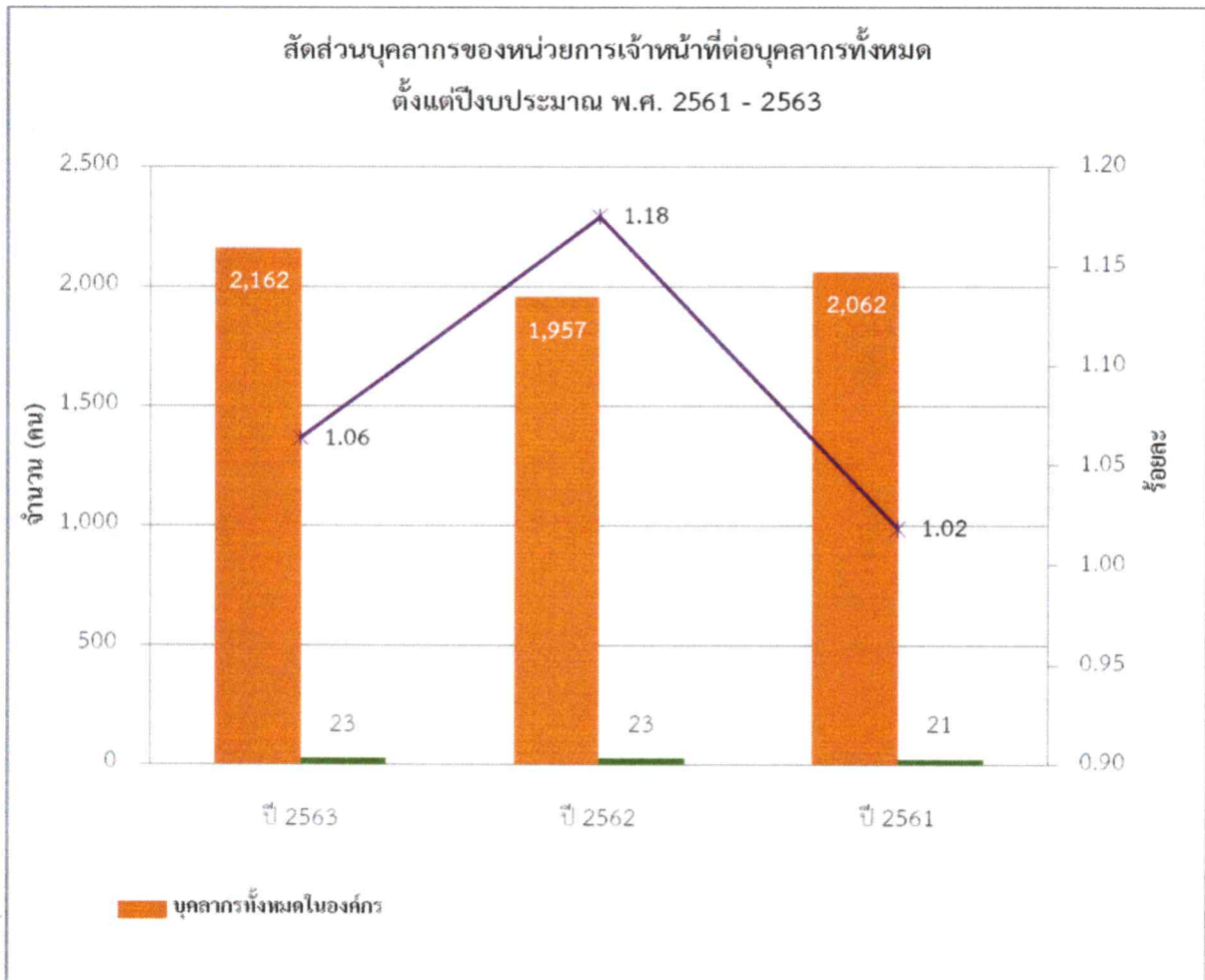


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



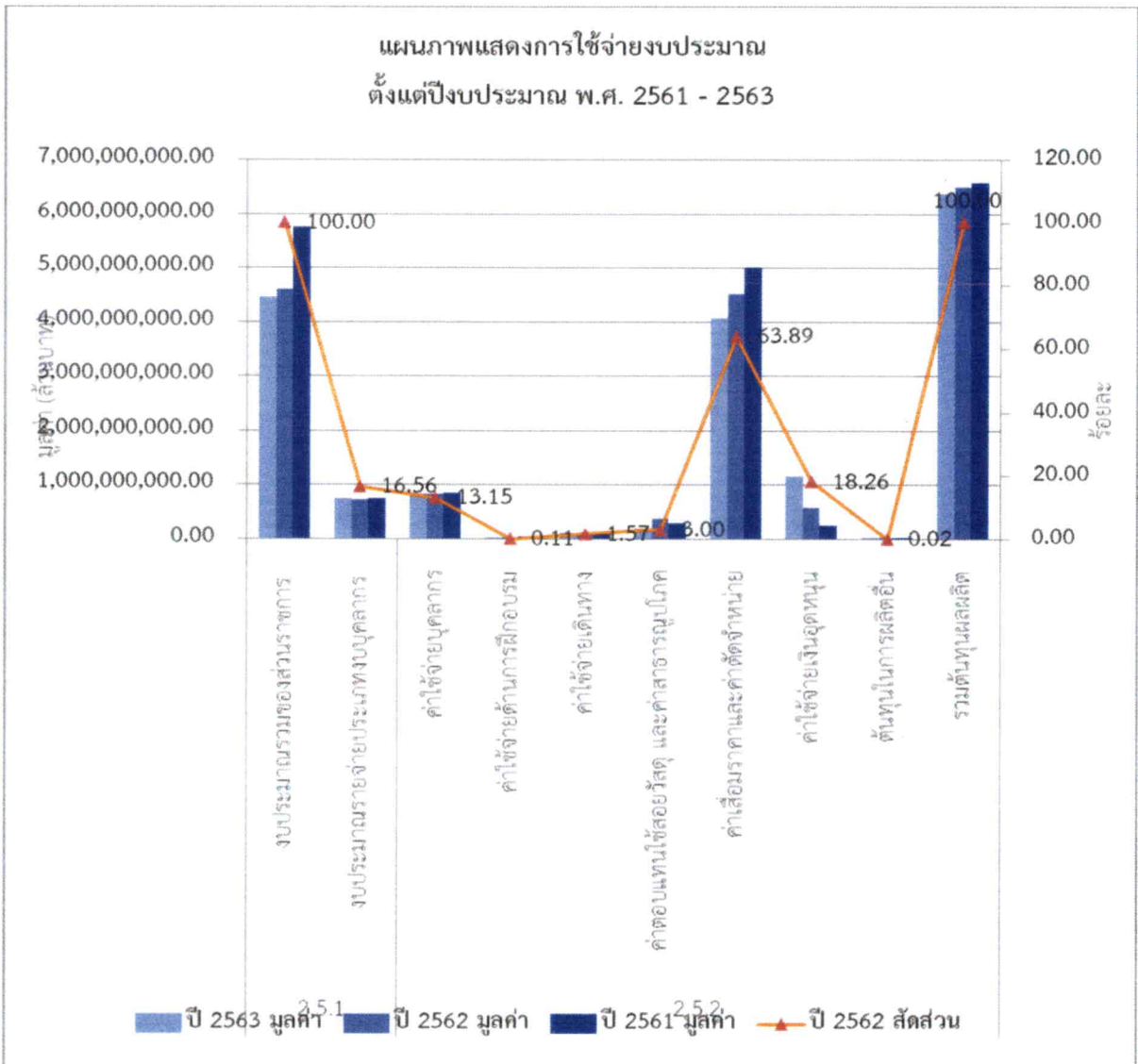


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

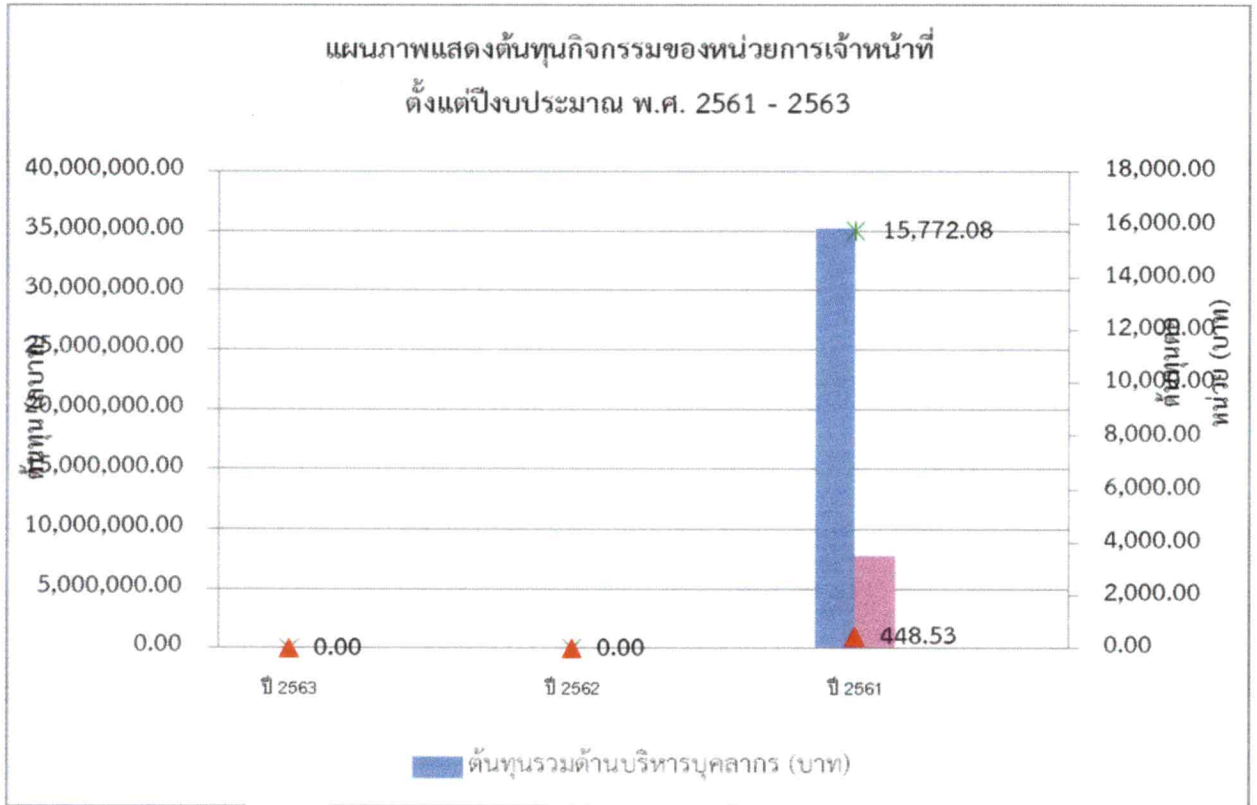


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

◆ ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



◆ ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



◆ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

