สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

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 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการและข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

แบบ - กรม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....

(นายภาดล ถาวรกฤชรัตน์)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

๒๕ ต.ค. ๒๕๖๒

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

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

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**					**๑๗.๗๘**
	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	๒	๔.๔๔
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**				**๙๖.๕๓**

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำระยะ ๓ ปี - บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ - พัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ - พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ - พัฒนากระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ - พัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	- การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ - บริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan) - สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) - พัฒนาระบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ บุคลากร เครือข่ายที่มีต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรน้ำ - พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- จัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรน้ำ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- พัฒนาการสำรวจความพึงพอใจการพัฒนาดัชนีความสุขของบุคลากรในองค์กร - จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ

แบบ - กรม

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน 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)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	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)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

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)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ๒.๒ Web Site กลุ่มงานบุคคล ๒.๓ ระบบสารสนเทศข้าราชการพลเรือนสามัญระดับสูง (ISCS) ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศ ในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☑ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☑ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☑ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล กลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☑ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☑ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ❑ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณ อายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

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) ๓.๑ มีการประชุมหารือร่วมกับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในการบริหารอัตรากำลัง
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่องและจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) เรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีเรื่องร้องทุกข์อันเกิดจากปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเองของผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกอบข้อ ๕ ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๔ เรื่อง ซึ่งดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน ๓ เรื่อง และอยู่ระหว่างดำเนินการ ๑ เรื่อง คือ ๑) เรื่อง ขออุทธรณ์ประกาศผลการปฏิบัติราชการและคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของนายปิยภัทร รัตนพล เนื่องจากมีผลการประเมินต้องปรับปรุง อยู่ระหว่างดำเนินการ - ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ มีจำนวน ๑ เรื่อง คือ ๑) นายชวลิต สุขี อุทธรณ์คำสั่งกรมทรัพยากรน้ำ ที่ให้ออกจากราชการ ขอให้ยกเลิกคำสั่งและให้กลับเข้ารับราชการ และกรมทรัพยากรน้ำได้ส่งเรื่องให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พิจารณาอุทธรณ์ ซึ่งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้วินิจฉัยอุทธรณ์และยกอุทธรณ์ นายชวลิต สุขขี และแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ ให้ทราบ นายชวลิต สุขขี จึงใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		ตามกฎหมาย และมีจริยธรรม - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา - สนับสนุน ส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ มีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน เสียสละ อุทิศเวลาปฏิบัติงาน - คุ้มครองข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่แบบตรงไปตรงมา ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม - รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินการแก้ไข พร้อมติดตามประเมินผล และสรุปรายงาน ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำ ในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถต่อผู้อื่นได้ - พิจารณาผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือเงินตอบแทนอย่างอื่นให้เหมาะสม - ส่งเสริม สนับสนุน ให้ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร - ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรตามความรู้ ความสามารถ - มีการคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว และประกาศยกย่องเพื่อเป็นแบบอย่าง - มอบอำนาจในการปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - มอบอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ผู้อำนวยการสำนัก ศูนย์ ภาค มีอำนาจในการบริหารบุคลากรของหน่วยงาน - ให้มีอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งมีอำนาจในการให้คุณให้โทษ อันมิใช่เรื่องการดำเนินการวินัยอันเป็นอำนาจเฉพาะของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง - ให้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอาจดำเนินการในรูปคณะกรรมการ - ให้โอกาสในการเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะ

แบบ - กรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ๑. มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน หากเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น ๒. มีอุปกรณ์สำนักงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรม ๓. มีการรณรงค์ในเรื่องการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๔. มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๒		๒๕๖๑		๒๕๖๐	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๑,๐๘๘	๕๕.๖๐	๑,๑๓๕	๕๘.๐๐	๑,๒๑๔	๕๘.๘๗
๒) ลูกจ้างประจำ	๔๒๐	๒๑.๔๖	๔๘๘	๒๔.๙๔	๕๐๐	๒๔.๒๕
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๔๔๙	๒๒.๙๔	๔๓๙	๒๒.๔๓	๔๐๓	๑๙.๕๔
ผลรวมกำลังคน	๑,๙๕๗	๑๐๐.๐๐	๒,๐๖๒	๑๐๕.๓๗	๒,๑๑๗	๑๐๒.๖๗
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๒๕	๑๐๐.๐๐	๑๒	๔๘.๐๐	๑๘	๑๕๐.๐๐
บรรจุใหม่	๗	๒๘.๐๐	๕	๒๐.๐๐	๘	๖๖.๖๗
รับโอน	๑๘	๗๒.๐๐	๔	๑๖.๐๐	๙	๗๕.๐๐
บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๓	๑๒.๐๐	๑	๘.๓๓
การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๖๐	๑๐๐.๐๐	๖๘	๑๑๓.๓๓	๖๙	๑๐๑.๔๗
ลาออก	๑๓	๒๑.๖๗	๑๑	๑๘.๓๓	๒๓	๓๓.๘๒
ให้โอน	๑๒	๒๐.๐๐	๒๔	๔๐.๐๐	๒๐	๒๙.๔๑
เกษียณอายุราชการ	๓๑	๕๑.๖๗	๒๙	๔๘.๓๓	๒๑	๓๐.๘๘
อื่นๆ	๔	๖.๖๗	๔	๖.๖๗	๕	๗.๓๕

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑			ปี ๒๕๖๐		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๓	๒๕.๐๐
อำนวยการ	๒๒	๒๒	๐.๐๐	๒๒	๒๐	๙.๐๙	๒๒	๒๑	๔.๕๕
วิชาการ	๗๘๙	๖๕๑	๑๗.๔๙	๗๘๘	๖๘๑	๑๓.๕๘	๘๐๙	๗๒๓	๑๐.๖๓
ทั่วไป	๔๖๑	๔๑๑	๑๐.๘๕	๔๗๑	๔๓๐	๘.๗๐	๕๓๓	๔๖๗	๑๒.๓๘
รวม	๑,๒๗๖	๑,๐๘๘	๑๔.๗๓	๑,๒๘๕	๑,๑๓๕	๑๑.๖๗	๑,๓๖๘	๑,๒๑๔	๑๑.๒๖

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

อัตรากำลังข้าราชการลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ การลาออก และการตัดโอนตำแหน่งให้หน่วยงานอื่น รวมทั้งการให้โอนข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่น

แบบ - กรม

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๑	๐	๑	๐
๒๕-๒๙	๓	๙	๑๐	๙	๑๘	๑๙
๓๐-๓๔	๓๙	๒๕	๔๗	๒๙	๖๕	๕๕
๓๕-๓๙	๘๓	๙๑	๘๑	๙๔	๘๘	๙๒
๔๐-๔๔	๙๓	๗๒	๘๖	๗๒	๗๕	๘๙
๔๕-๔๙	๕๐	๑๓๘	๕๒	๑๔๙	๗๒	๑๗๔
๕๐-๕๔	๖๔	๑๘๖	๖๗	๑๙๙	๖๒	๒๑๗
>=๕๕	๕๒	๑๕๔	๖๗	๑๖๓	๖๔	๑๒๓
รวม	๓๘๔	๖๗๕	๔๑๑	๗๑๕	๔๔๕	๗๖๙

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐
ข้าราชการ	๑๓	๑๒	๑๖
พนักงานราชการ	๑๐	๙	๑๒
รวม	**๒๓**	**๒๑**	**๒๘**

แบบ – กรม

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

หน่วย : ล้านบาท

รายการ	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ	๔,๖๐๐,๔๖๙,๘๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๕,๗๕๕,๘๕๘,๓๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๗,๙๑๘,๑๖๑,๘๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร	๗๓๗,๙๒๐,๐๐๐.๐๐	๑๖.๐๔	๗๕๘,๗๑๗,๒๐๐.๐๐	๑๓.๑๘	๗๕๖,๘๓๖,๓๐๐.๐๐	๙.๕๖
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	NA	NA	๘๔๕,๖๓๐,๐๘๑.๙๒	๑๒.๘๕	๘๕๗,๙๔๘,๗๘๙.๘๒	๑๔.๖๕
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	NA	NA	๓๗,๙๒๖,๙๙๙.๕๒	๐.๕๘	๔๖,๖๙๓,๑๕๗.๓๙	๐.๘๐
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	NA	NA	๑๓๖,๗๑๐,๒๙๒.๖๖	๒.๐๘	๑๒๔,๐๐๓,๗๔๗.๗๘	๒.๑๒
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	NA	NA	๓๐๔,๖๐๗,๒๕๒.๓๓	๔.๖๓	๕๕๖,๘๒๕,๙๓๖.๕๗	๙.๕๑
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	NA	NA	๕,๐๐๖,๒๖๙,๖๕๑.๕๒	๗๖.๐๙	๔,๐๗๗,๒๗๗,๓๘๓.๘๕	๖๙.๖๑
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	NA	NA	๒๔๔,๑๕๔,๐๗๓.๐๗	๓.๗๑	๓๗,๙๗๖,๘๙๗.๔๐	๐.๖๕
ต้นทุนในการผลิตอื่น	NA	NA	๔,๔๒๑,๓๖๒.๖๔	๐.๐๗	๑๕๖,๕๕๙,๐๖๒.๖๐	๒.๖๗
รวมต้นทุนผลผลิต	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๖,๕๗๙,๗๑๙,๗๑๓.๖๖	๑๐๐.๐๐	๕,๘๕๗,๒๘๔,๙๗๕.๔๑	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	NA	๓๕,๒๐๓,๒๘๘.๙๒	๑๖,๔๘๗,๐๒๖.๒๖
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	NA	๒,๒๓๒.๐๐	๒,๔๐๙.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	NA	๑๕,๗๗๒.๐๘	๖,๘๔๓.๙๓
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	NA	๗,๗๗๔,๔๒๗.๘๗	๔,๒๓๓,๘๖๘.๓๔
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	NA	๑๗,๓๓๓.๐๐	๑๙,๒๖๐.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	NA	๔๔๘.๕๓	๒๑๙.๘๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง งบประมาณการใช้จ่ายลดลง เนื่องจากกรมทรัพยากรน้ำมีอัตรากำลังลดลงจากการเกษียณอายุราชการ การลาออก อีกทั้งยังมีการโอนข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่น จึงมีผลทำให้งบประมาณการใช้จ่ายลดลง

แบบ - กรม

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ) **รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑**

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล	ระดับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ตัวชี้วัดที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	ระดับ,ร้อยละ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ตัวชี้วัดที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	ระดับ,ร้อยละ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ตัวชี้วัดที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์การ	ระดับ,ร้อยละ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

รายการ	ปีที่ ๖๒	
	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)

แบบ - กรม

รายการ	ปีที่ ๖๒	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
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		
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

รายการ	ปีที่ ๖๑	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐานฯ		
๑. ความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	• แผนการบริหารจัดการและพัฒนาลุ่มน้ำแบบบูรณาการ ๒๕ ลุ่มน้ำ	• แผนการบริหารจัดการและพัฒนาลุ่มน้ำแบบบูรณาการ ๒๕ ลุ่มน้ำ
๒. ความสำเร็จของการพัฒนาแหล่งน้ำ	• จำนวน ๒๙๕ แห่ง	• แล้วเสร็จจำนวน ๑๗๒ แห่ง คิดเป็น ๕๘.๓๑% ดำเนินการเสร็จ ๓๔๘ แห่ง ๙๑,๖๔๖ ครัวเรือน
๓. จำนวนครัวเรือนในพื้นที่ขาดแคลนน้ำได้รับประโยชน์	• ๑๐๐,๐๙๒ ครัวเรือน	• ๕๔,๒๙๔ ครัวเรือน คิดเป็น ๕๔.๒๔%
๔. จำนวนแหล่งน้ำที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี	• ยกระดับคุณภาพน้ำ ๑ แหล่ง โดย ๕๕ แหล่งน้ำเดิมยังคงอยู่ระดับพอใช้ขึ้นไป	• ยกระดับคุณภาพน้ำ ๑ แหล่ง โดย ๕๕ แหล่งน้ำเดิมยังคงอยู่ระดับพอใช้ขึ้นไป
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ฯ		
๑. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน		
๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน
๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน
๒. ฐานข้อมูลทรัพยากรน้ำ	• มีฐานข้อมูลสถานภาพพื้นที่ฯ จำนวน ๖ ภูมิภาค	• มีฐานข้อมูลสถานภาพพื้นที่ฯ และฐานข้อมูลจำนวน/ขนาด/ที่ตั้งของแหล่งน้ำธรรมชาติ ครอบคลุม ๖ ภูมิภาค

แบบ - กรม

รายการ	ปีที่ ๖๑	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาคฯ ไม่มี	-	-
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ		
๑. การพัฒนานวัตกรรม	• พิจารณาจากคุณภาพของนวัตกรรมต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ ๕๐ คะแนนขึ้นไป	• การพัฒนานวัตกรรมเรื่อง Mobile Application
๒. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	• ดำเนินกิจกรรมได้ร้อยละ ๘๐	• ดำเนินกิจกรรมได้ร้อยละ ๙๑.๖๖
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติฯ		
๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	• เป็นการวัดสมรรถนะในการส่งมอบผลผลิตและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อแสดงถึงศักยภาพของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	• ผลการดำเนินงานร้อยละ ๘๔ • ผลการใช้จ่ายเงินร้อยละ ๘๕.๑๑
๒. การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ	• จัดส่งข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ ๓ ปี ในระบบ e-SAR ภายในวันที่ ๒๖ ต.ค. ๖๑	• จัดส่งข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ ๓ ปี ในระบบ e-SAR ภายในวันที่ ๒๖ ต.ค. ๖๑

แบบ - กรม

รายการ	ปีที่ ๖๐	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐานฯ		
๑. ความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	• ๒๕ ลุ่มน้ำมีร่างแผนปฏิบัติการฯ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงพื้นที่ฯ	• ๒๕ ลุ่มน้ำร่างแผนปฏิบัติการฯ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงพื้นที่ฯ
๒. ระดับคุณภาพน้ำที่ดีขึ้น	• ๕๕ แหล่งน้ำ (ยกระดับคุณภาพน้ำ ๓ แหล่ง โดย ๒๕ แหล่งเดิมยังคงอยู่ระดับพอใช้ขึ้นไป)	• กพร. ร่วมกับ สวพ. ได้รวบรวม/จัดทำสื่อการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับคุณภาพน้ำในรูปสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อวีดีทัศน์เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
๓. ความสำเร็จของการจัดหาแหล่งน้ำต้นทุนผิวดิน	• ๕๐๔ แห่ง	• ดำเนินการแล้วเสร็จ ๓๔๘ แห่ง
๔. จำนวนครัวเรือนในพื้นที่ขาดแคลนน้ำได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำ (ผิวดิน)	• ๑๔๔,๑๖๕ ครัวเรือน	• ๙๑,๖๔๖ ครัวเรือน
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ฯ		
๕. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน		
๕.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน
๕.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน	• ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาคฯ		
ไม่มี	-	-

แบบ - กรม

รายการ	ปีที่ ๖๐	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ		
๖. ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	• ร้อยละ ๙๖	• ร้อยละ ๕๐.๔๔
๗. ข้อเสนอประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ	-	• จัดทำข้อเสนอประสิทธิภาพและการพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ และให้รายงานมาพร้อมกับการรายงานตัวชี้วัดอื่นๆ ในรอบการประเมินที่ ๒
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติฯ		
๘. การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	• ดำเนินการตามแผนฯ ถึง ก.ย. ๖๐ ได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	• ดำเนินการตามแผนฯ ถึง ก.ย. ๖๐ ได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐

แบบ - กรม

๒.๖.๒การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๒	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
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๗๕ - ๑.๓๘	๐	๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๑
๒๕๖๑	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
๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๓.๑๐	๑๕	๔๔๗
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๔๐ - ๒.๗๙	๓	๖๙๑
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๓๙	๐	๖๙
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๘๐ - ๑.๙๙	๐	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๒

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

การกำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ใช้แบบอิงเกณฑ์โดยในการประชุมคณะผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ ได้กำหนดให้หน่วยงานภายในกรมทรัพยากรน้ำมีหน้าที่บริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรรและกำหนดอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับการประเมินของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่มงาน และนำเรียนอธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบลงนามในประกาศเกณฑ์อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน เพื่อหน่วยงานภายในกรมทรัพยากรน้ำใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินข้าราชการต่อไป

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นการรับโอนบุคลากรจากหลาย ๆ หน่วยงานเข้ามาทำงานร่วมกัน จึงก่อให้เกิดปัญหาเรื่องวัฒนธรรม การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านระบบงาน รูปแบบการสื่อสาร การสั่งการ และการรับข้อสั่งการ ค่านิยมและวัฒนธรรม ประกอบกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ซึ่งมียุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ต่างไปจากหน่วยงานเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยมีจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น การทำงานเป็นทีม การประสานงาน การบูรณาการการทำงานร่วมกัน

๒) มีการโยกย้ายผู้บริหารระดับสูงบ่อยทำให้นโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง

๓) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรม

๔) ภารกิจของกรมมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันมาตรการปรับลดอัตรากำลังยังคงปรับลดลงทุกปี ทำให้บุคลากรด้านบุคคลมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เป็นผลให้จำนวนคนกับปริมาณงานเกิดช่องว่างเพิ่มขึ้น

๕) การตัดโอนอัตรากำลังไปสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลังและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมทรัพยากรน้ำ ซึ่งมีภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับงานบางอย่างที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและงานเกิดความล่าช้ามากยิ่งขึ้น

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 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 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

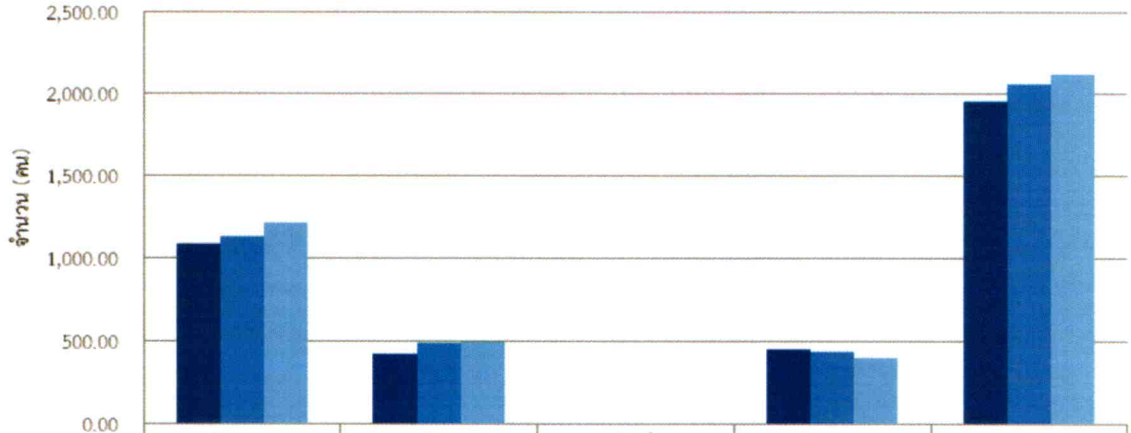
บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน ๑๒๐ คน มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนสามารถดำเนินการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังคน ระยะ ๓ ปี ของหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำได้

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของ กรมทรัพยากรน้ำ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562

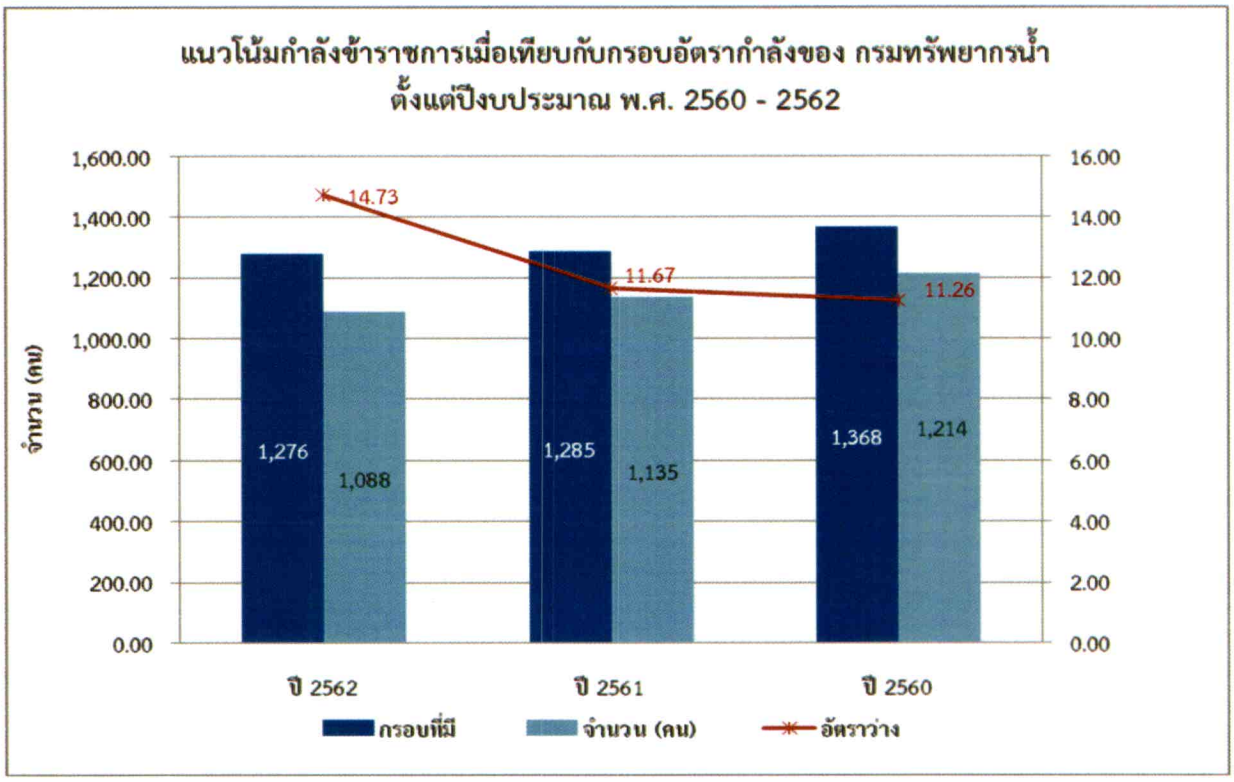


	1) ข้าราชการ	2) ลูกจ้างประจำ	3) ลูกจ้างชั่วคราว	4) พนักงานราชการ	ผลรวมกำลังคน
2562 จำนวน	1,088	420	0	449	1,957
2561 จำนวน	1,135	488	0	439	2,062
2560 จำนวน	1,214	500	0	403	2,117

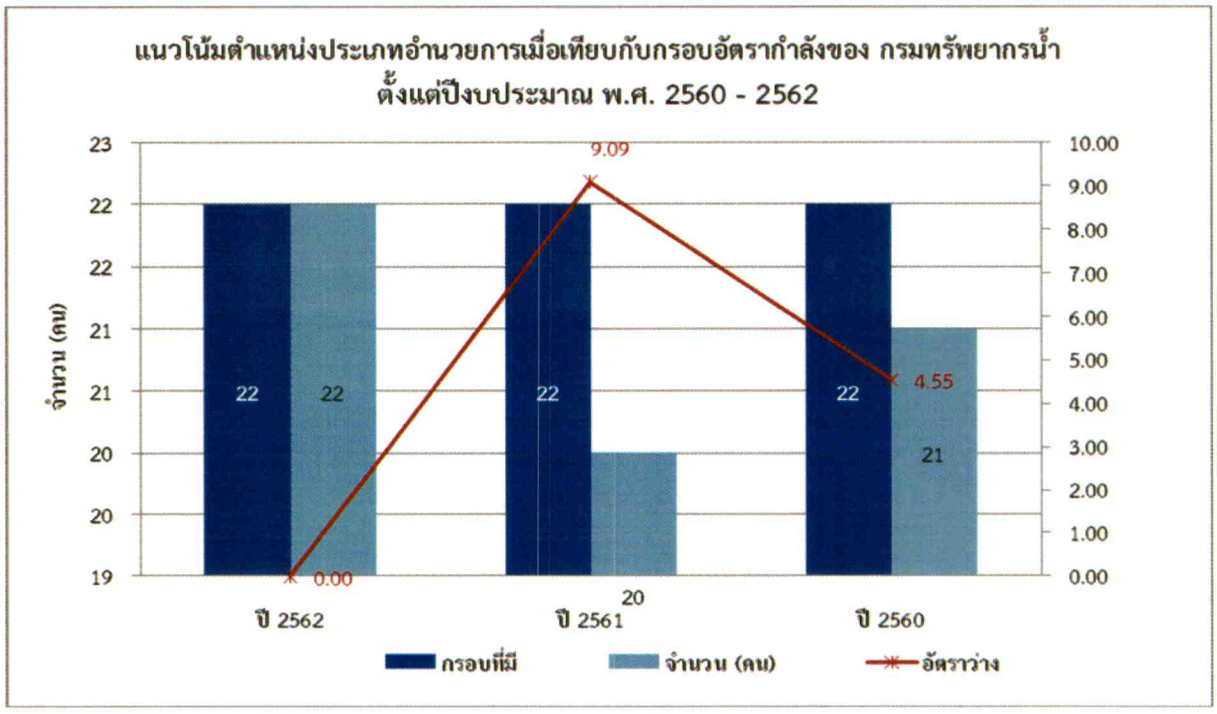
แบบ - กรม

๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

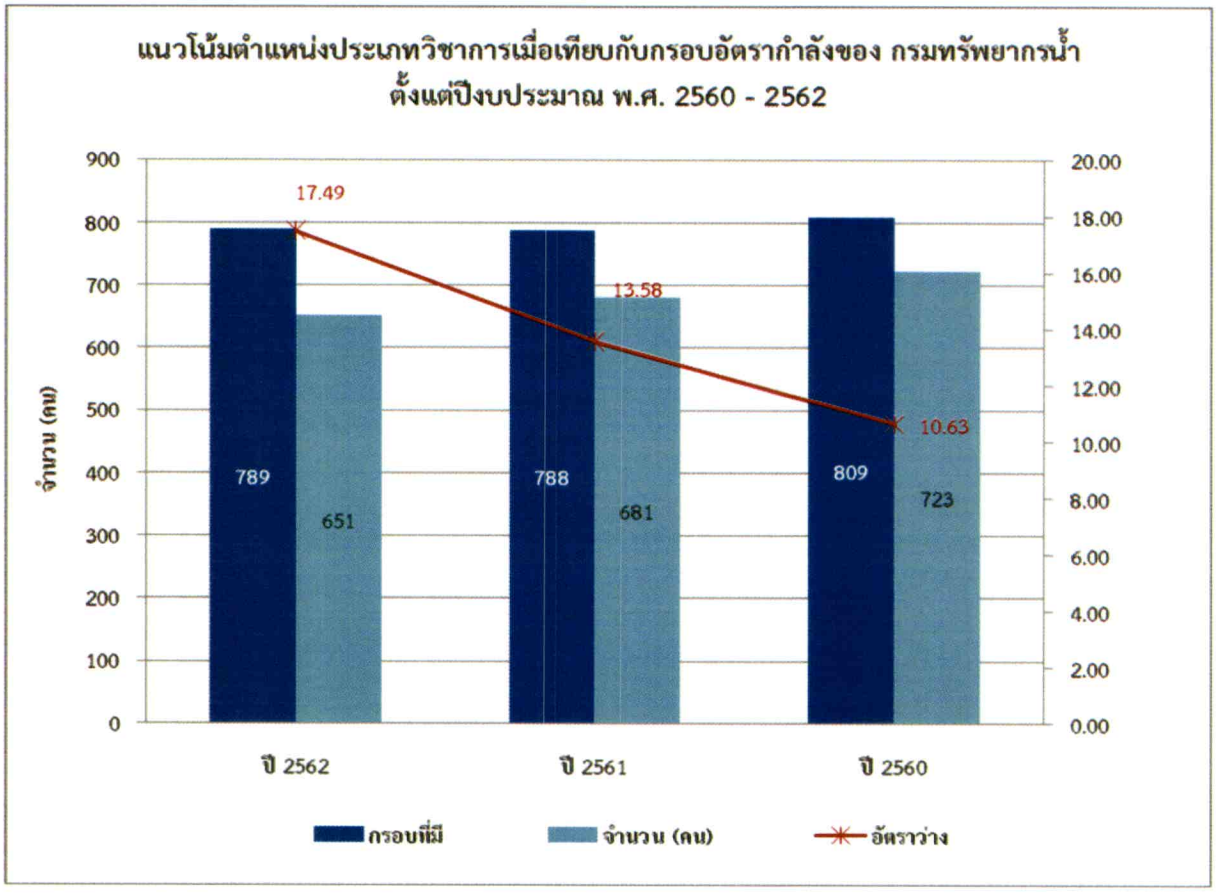
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

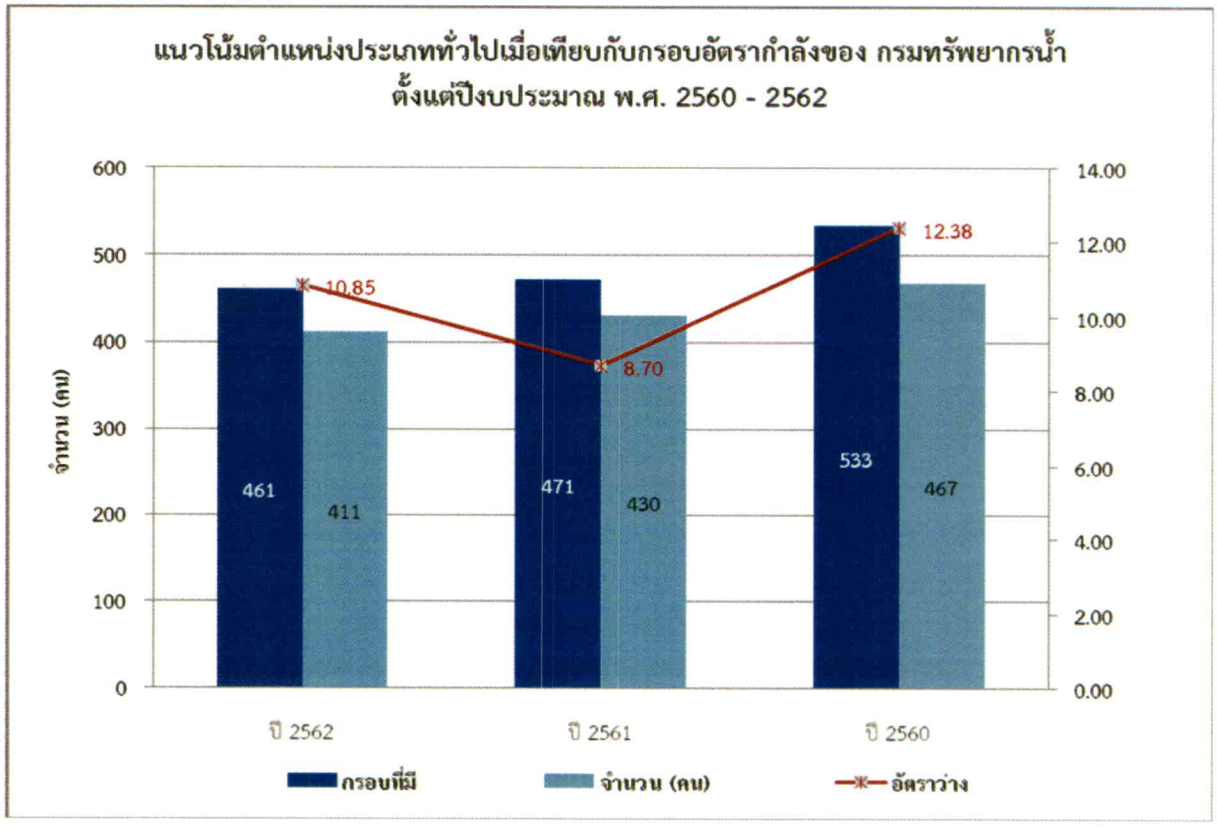


- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป



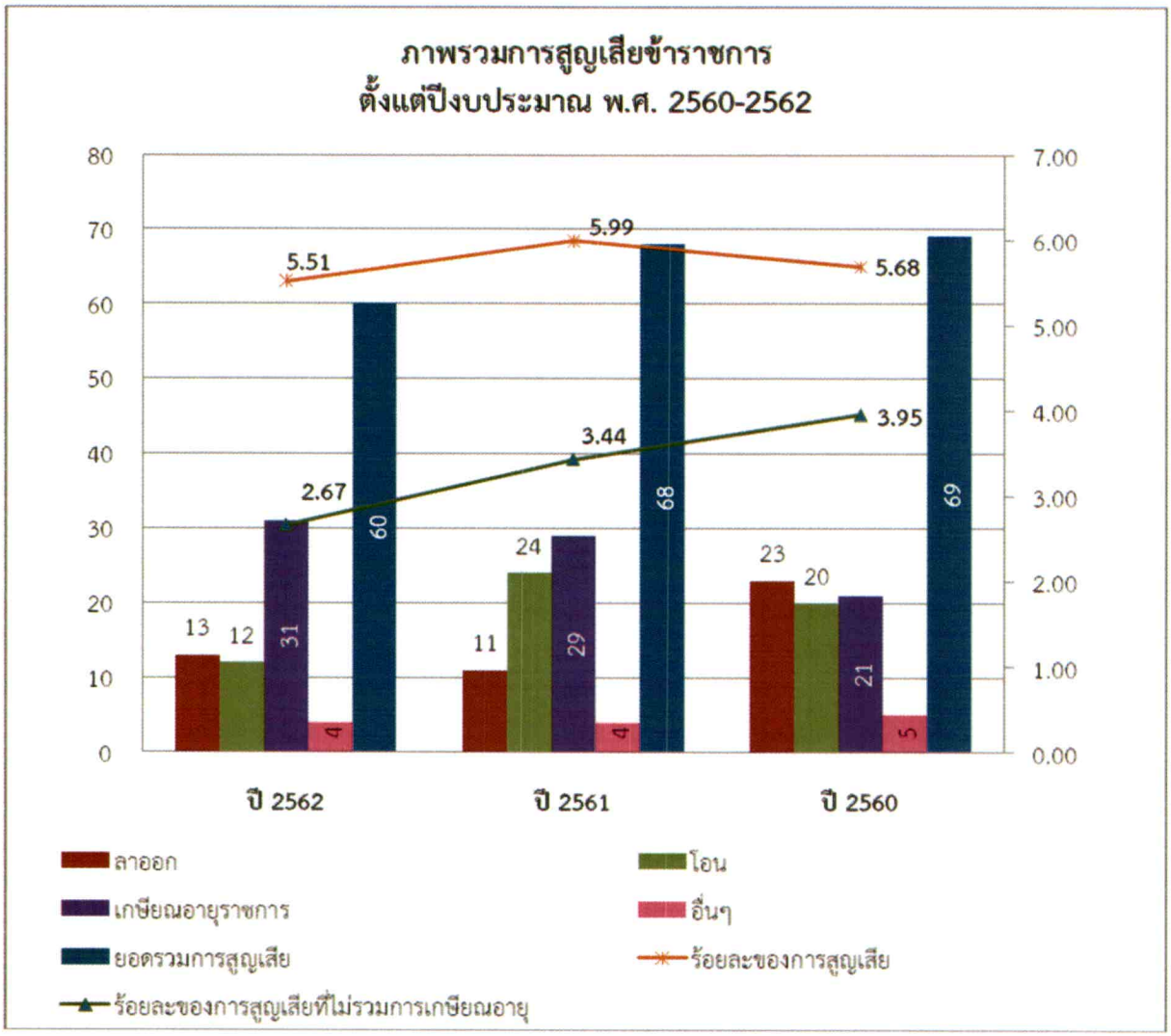
แบบ - กรม


แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ กรมทรัพยากรน้ำ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562
จำนวน (คน)
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
20.00
18.00
16.00
14.00
12.00
10.00
8.00
6.00
4.00
2.00
0.00
17.49
13.58
10.63
789
651
788
681
809
723
ปี 2562
ปี 2561
ปี 2560
กรอบที่มี
จำนวน (คน)
อัตราว่าง


แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ กรมทรัพยากรน้ำ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2562
จำนวน (คน)
600
500
400
300
200
100
0
14.00
12.00
10.00
8.00
6.00
4.00
2.00
0.00
10.85
8.70
12.38
461
411
471
430
533
467
ปี 2562
ปี 2561
ปี 2560
กรอบที่มี
จำนวน (คน)
อัตราว่าง

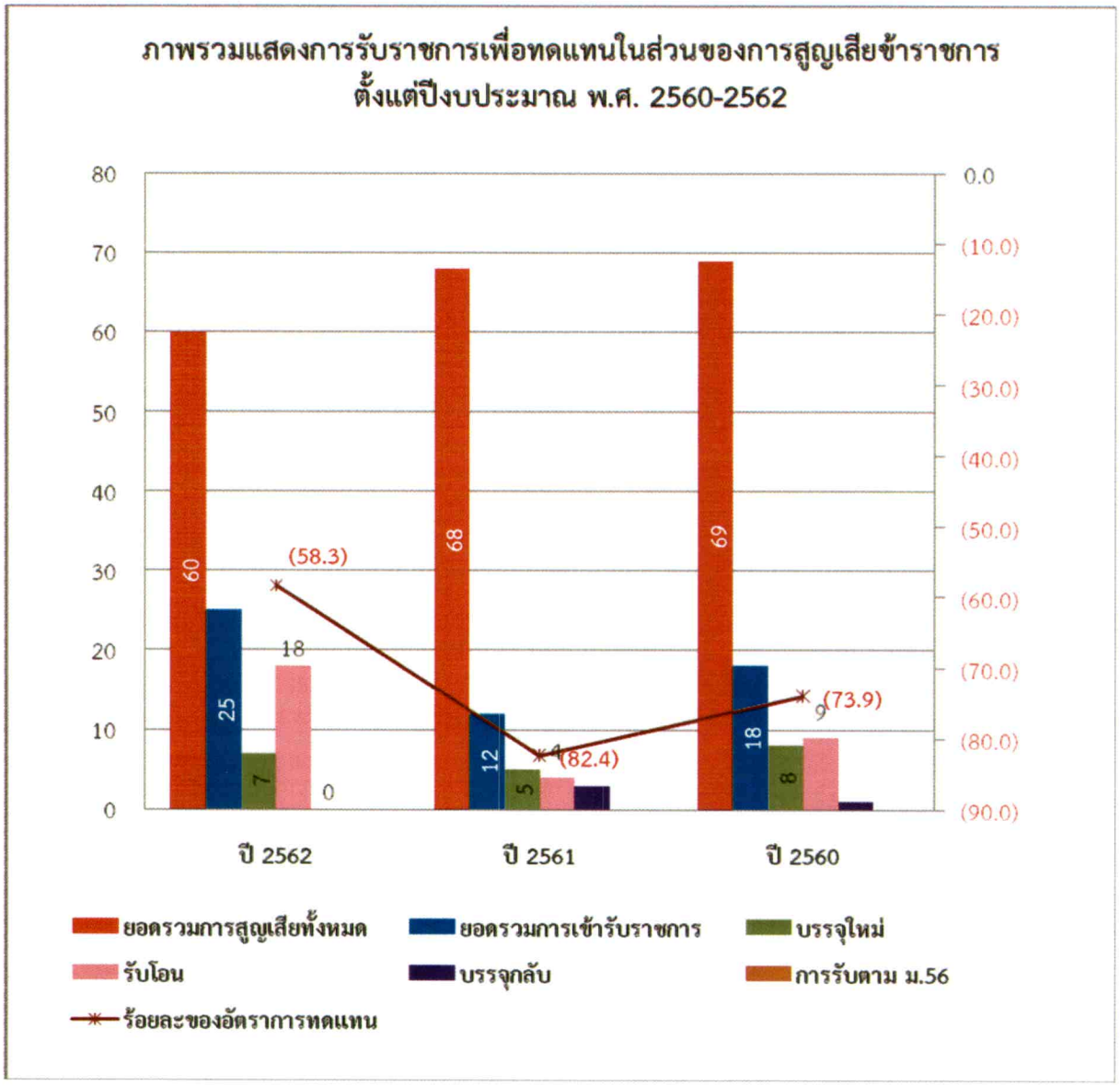
แบบ - กรม

๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



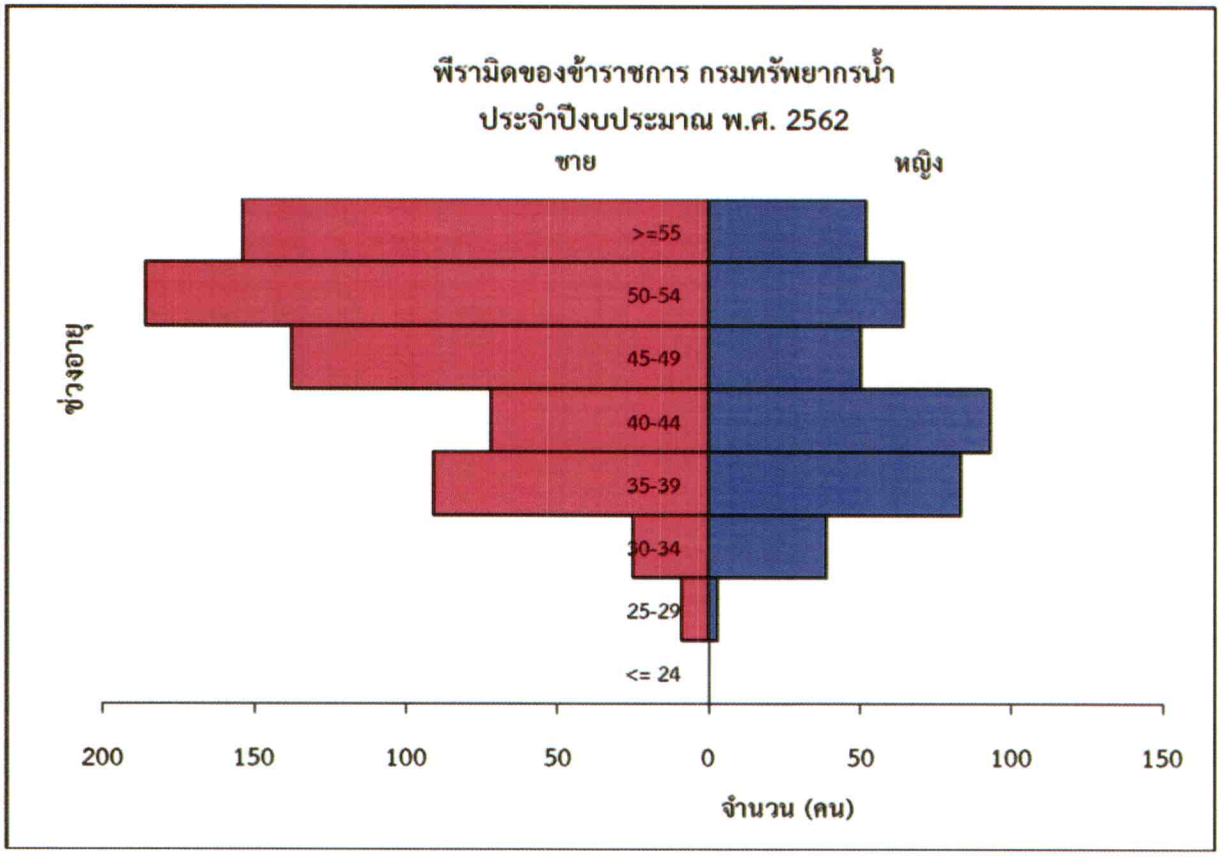
แบบ - กรม

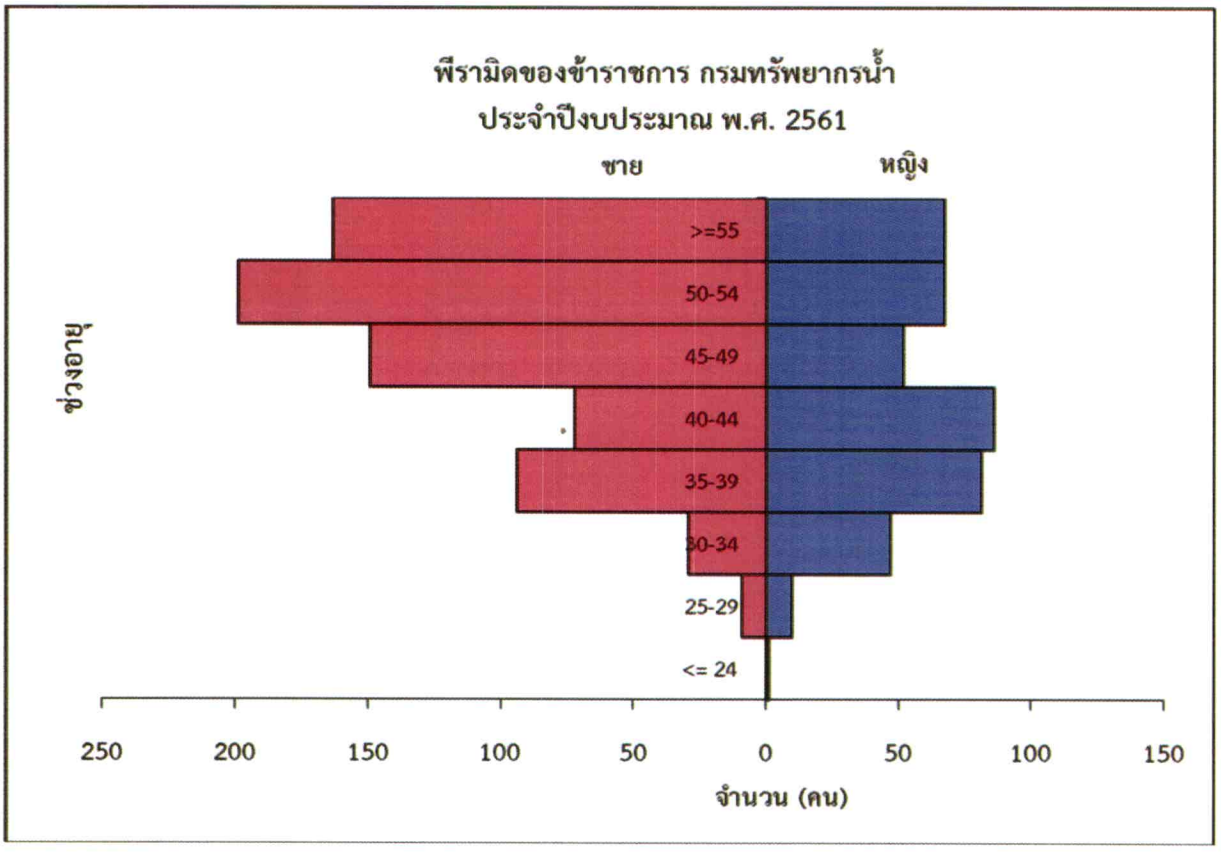
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



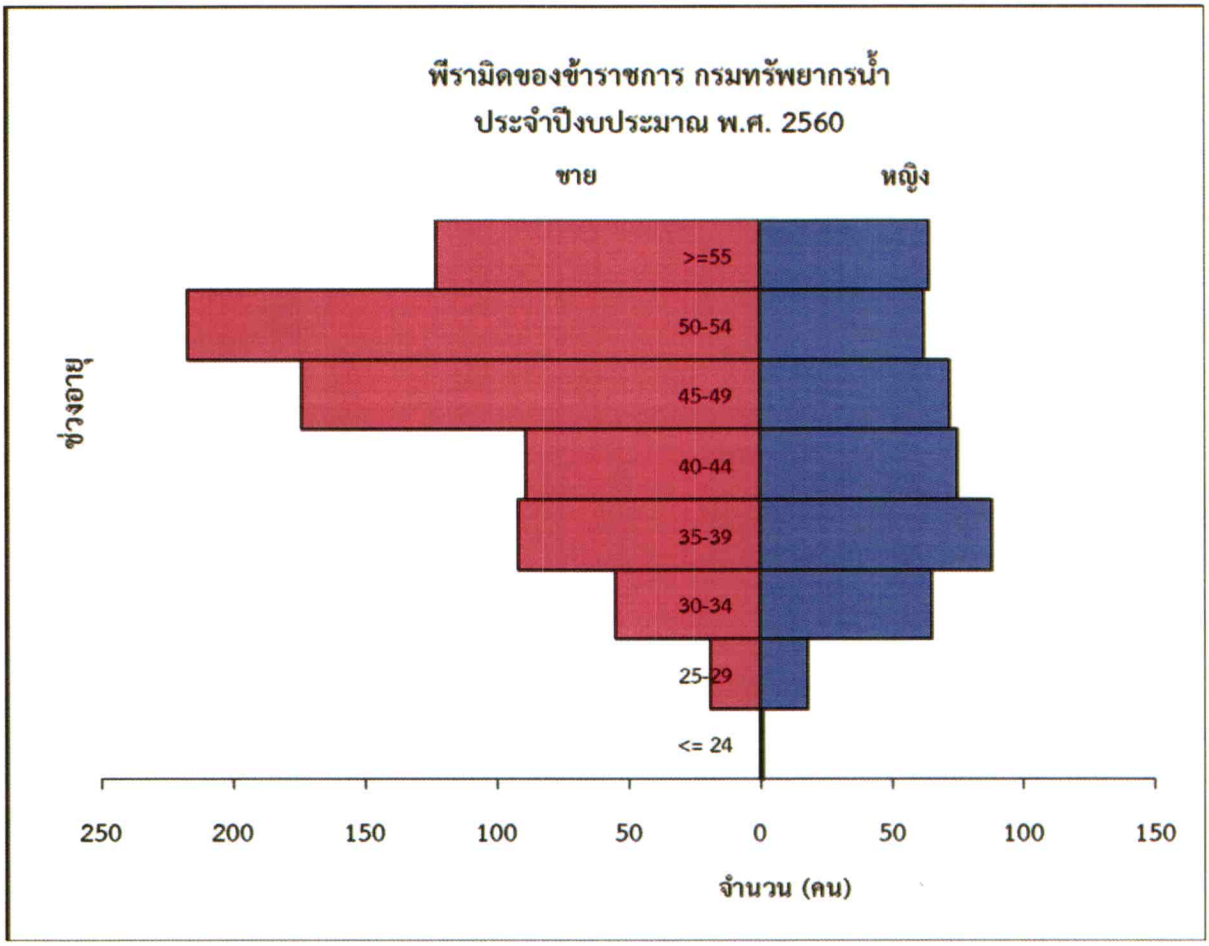
แบบ - กรม

๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



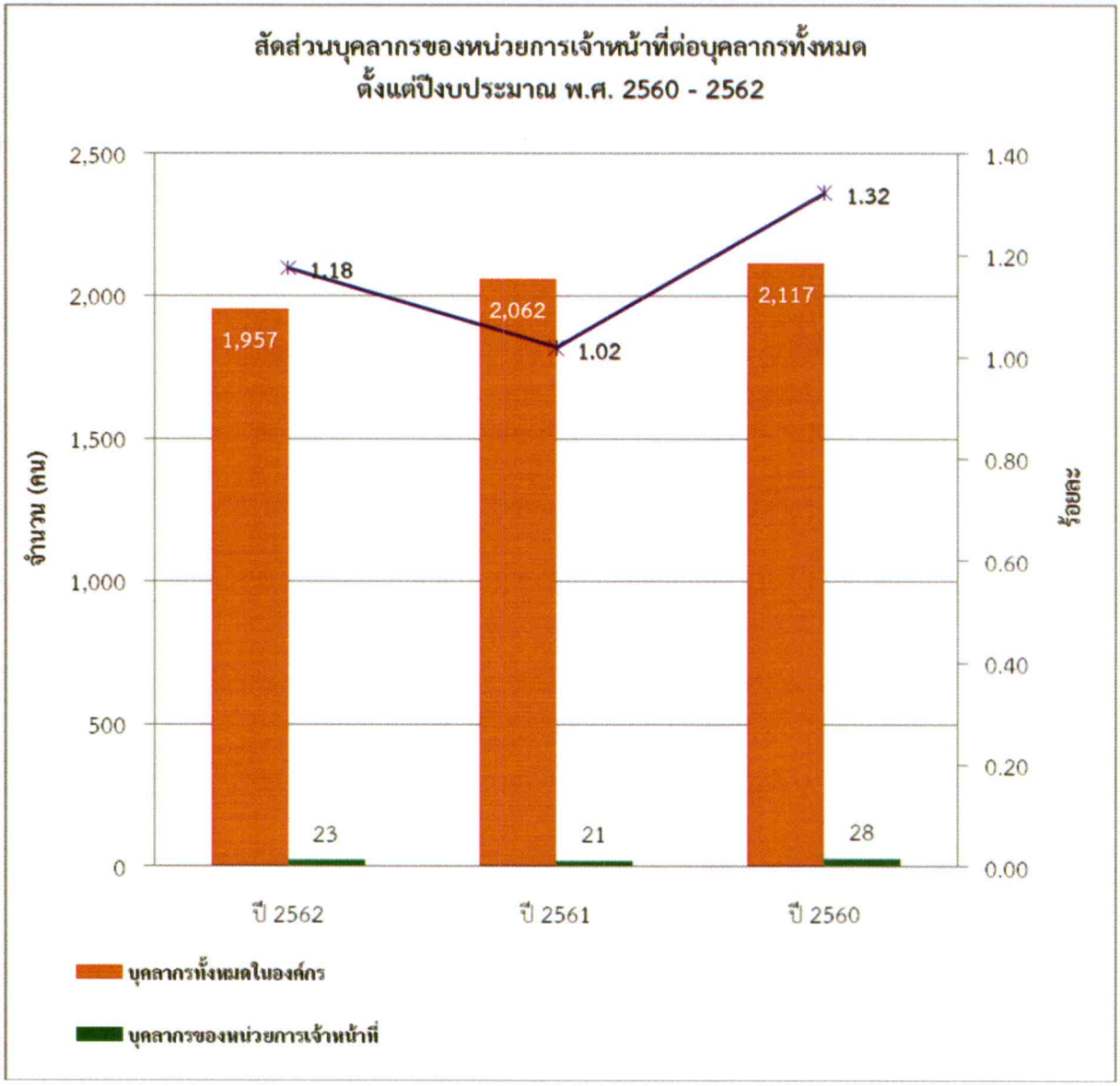


แบบ - กรม


พีรามิดของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
ชาย
หญิง
ช่วงอายุ
>=55
50-54
45-49
40-44
35-39
30-34
25-29
<= 24
250
200
150
100
50
0
50
100
150
จำนวน (คน)

แบบ - กรม

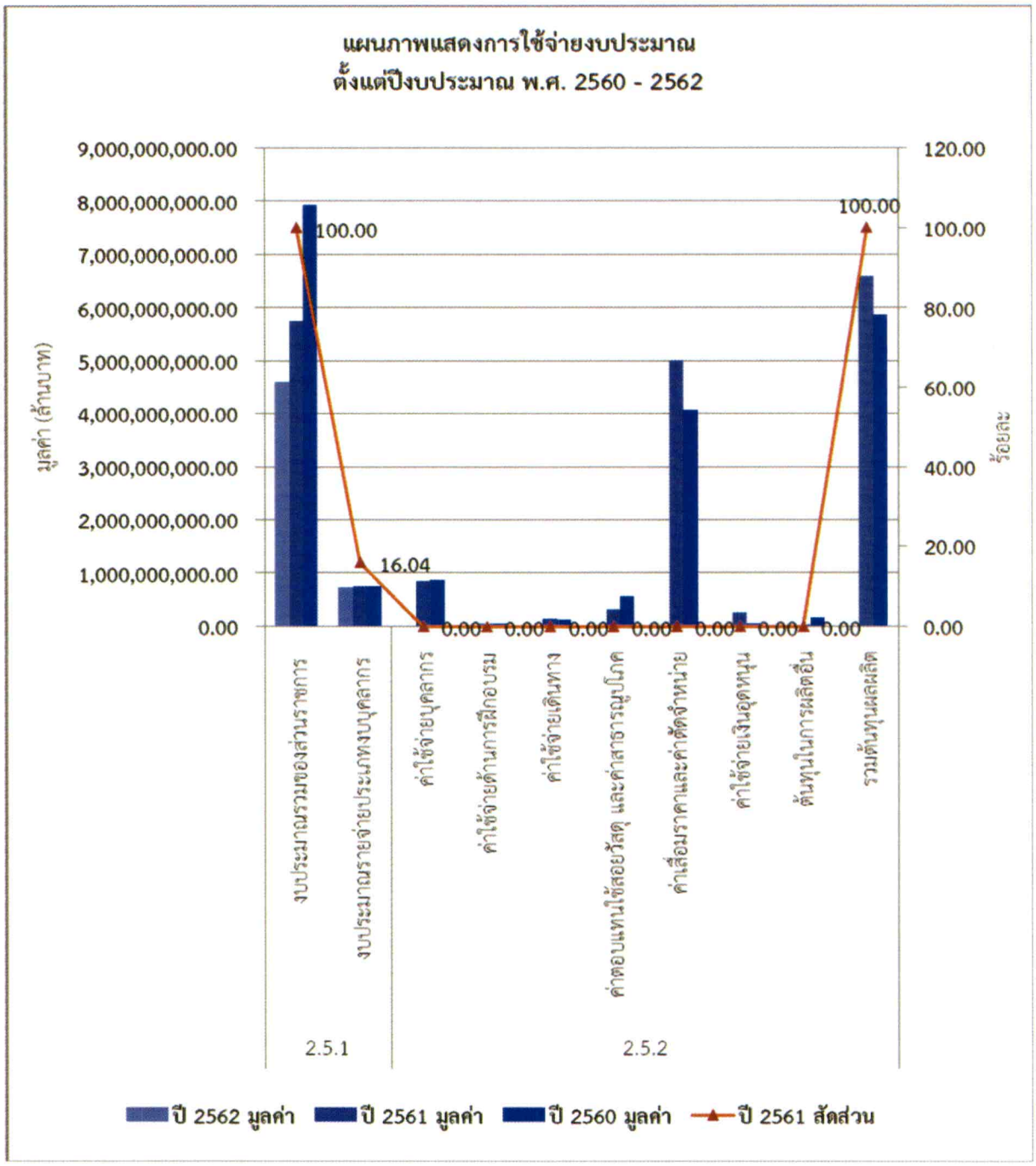
๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)



แบบ - กรม

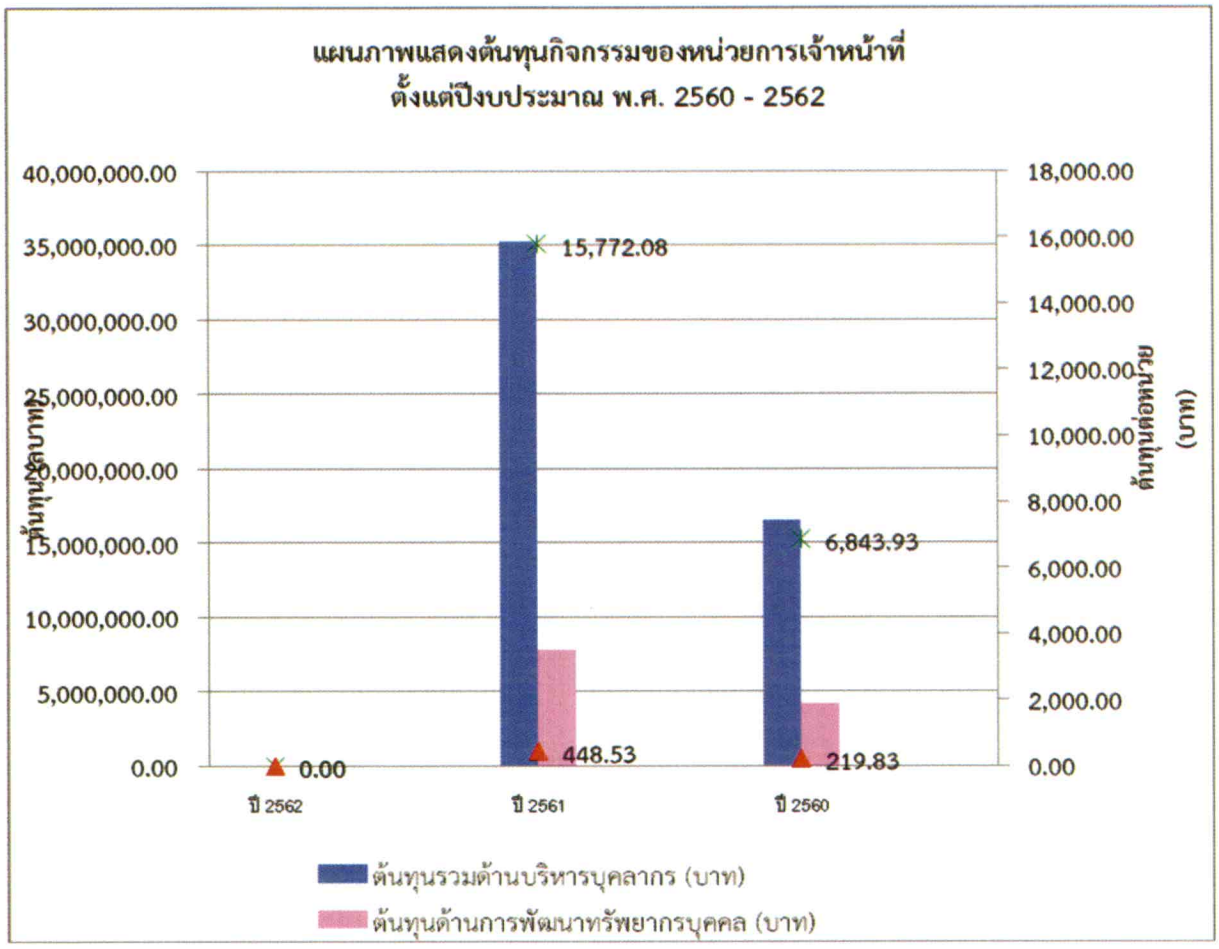
๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



แบบ - กรม

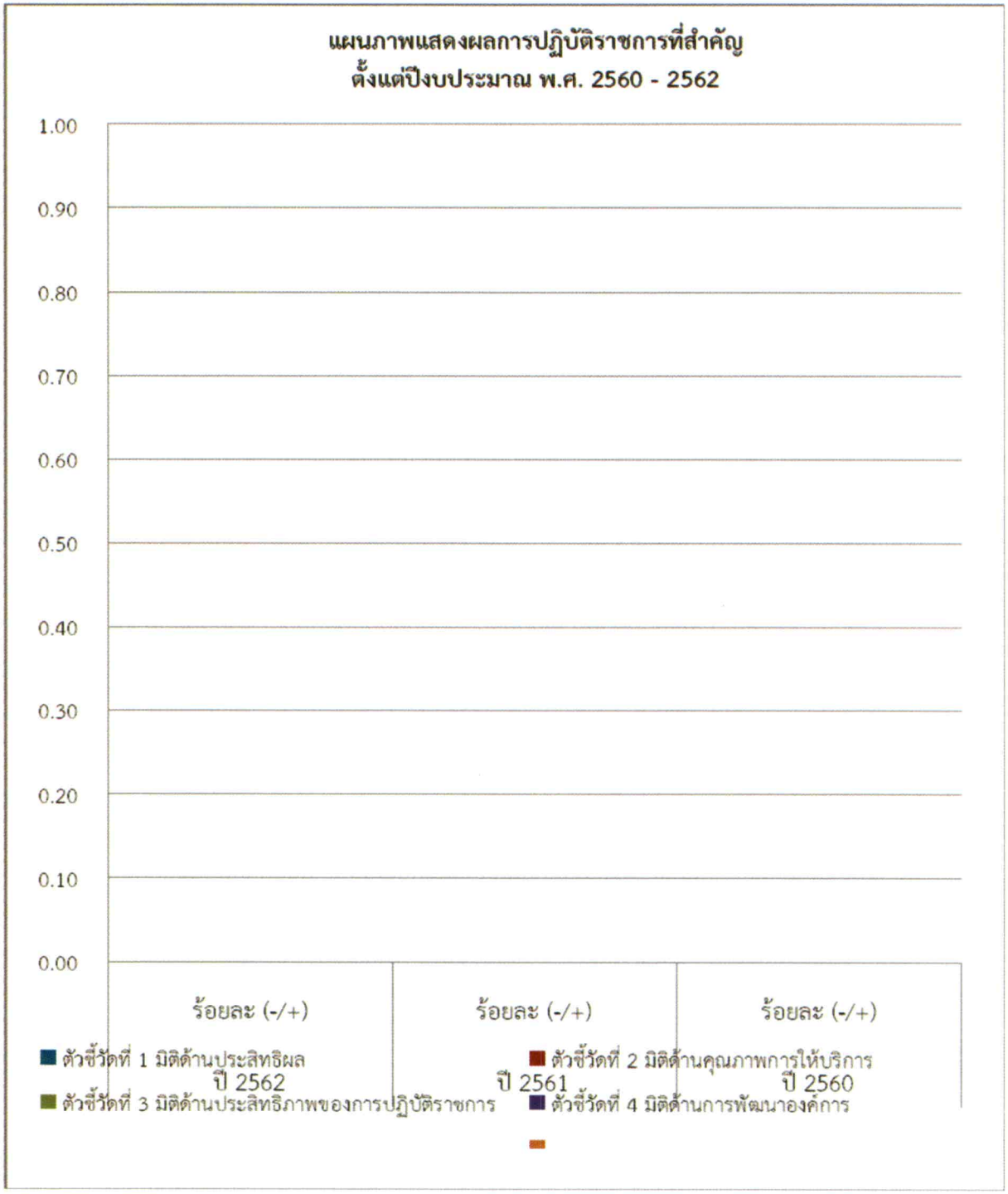
- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

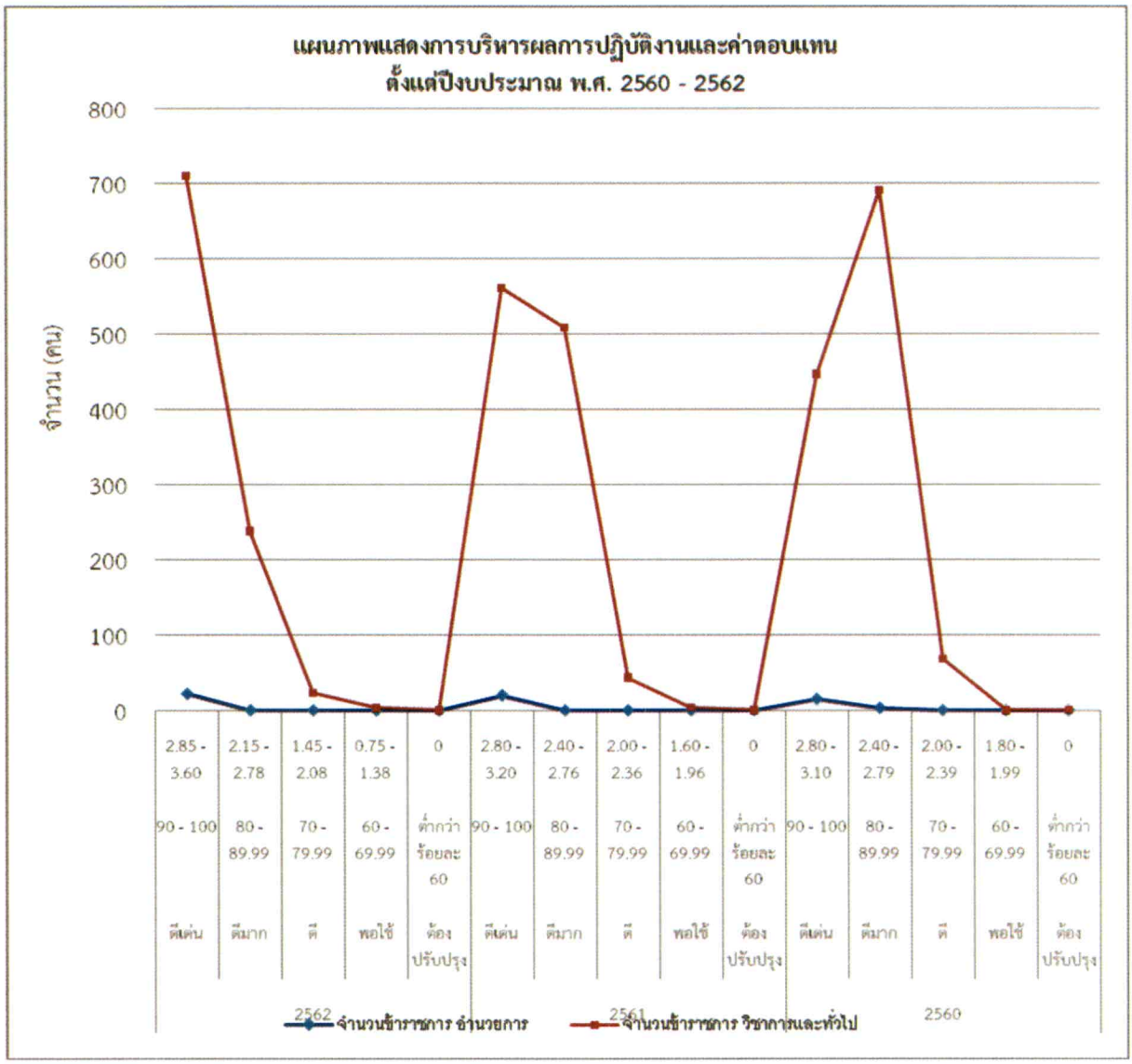


แบบ - กรม

๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)



แบบ - กรม

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน