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 หรือบุคคลใดๆ 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 ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

แบบ - กรม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

(.....นายสุวัฒน์ เปี่ยมปัจจัย.....)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

...../...../.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล .....นายกิตติ จันทร์ส่อง.....

ตำแหน่ง .....นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ

.....รักษาราชการแทน เลขานุการกรม.....

โทรศัพท์/โทรสาร .....๐๒-๒๗๑๖๐๐๐ ต่อ ๖๑๘๐.....

E-Mail .....-.....

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน .....

แบบ - กรม

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

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)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ..-.. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๖๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ พัฒนากลไกและเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	ปีที่ ๑ - การวางแผนกำลังคนและระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง - การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงเป็นระบบต่อเนื่อง และสัมฤทธิ์ผล - การสร้างแผนงานและส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ - การสร้างค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายบุคลากร ให้มีความรัก ความผูกพัน สร้างจิตสำนึกในความซื่อสัตย์ คุณธรรม จริยธรรม และหลอมรวมจิตใจให้เป็นหนึ่ง - การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
ประเด็นที่ ๒ อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาแหล่งน้ำและพื้นที่ชุ่มน้ำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บ และการระบายน้ำรวมถึงรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ	ปีที่ ๑ - การสร้างแผนงานและส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ - การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์ในการสำรวจ ออกแบบ ควบคุม คุมงานในการก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำและการอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ
ประเด็นที่ ๓ พัฒนาและติดตั้งระบบเฝ้าระวัง เตือนภัยจากพิบัติภัยทางธรรมชาติ	ปีที่ ๑ - การสร้างแผนงานและส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ - การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

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. กระทรวงพิจารณา (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) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

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

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (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)

แบบ - กรม

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
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 มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

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 ☑ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☑ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่ มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☑ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☑ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....|

แบบ - กรม

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
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 หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

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

แบบ - กรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) เรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีเรื่องร้องทุกข์อันเกิดจากปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเองของผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกอบข้อ ๕ ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๔ เรื่อง ซึ่งดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน ๑ เรื่อง คือ เรื่องการออกคำสั่งสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๒ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๑ และอยู่ระหว่างดำเนินการ ๓ เรื่อง ดังนี้ ๑) เรื่อง ขออุทธรณ์ประกาศผลการปฏิบัติราชการและคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของนายปิยภัทร รัตนพล เนื่องจากมีผลการประเมินต้องปรับปรุง อยู่ระหว่างดำเนินการ ๒) เรื่อง ขออุทธรณ์ตามประกาศกรมทรัพยากรน้ำ ลงวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่องรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากฯ ของนายสาธิต ภิรมย์ไชย เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจการประเมินการปฏิบัติราชการทำให้ได้รับผลการประเมินระดับดีมาก อยู่ระหว่างดำเนินการ ๓) เรื่อง กรณีนางสาวรัตนา วิชยธนากุล ร้องเรียน เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อประเมินในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อยู่ระหว่างดำเนินการ ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา - สนับสนุน ส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ มีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน เสียสละ อุทิศเวลาปฏิบัติงาน - คุ้มครองข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่แบบตรงไปตรงมา ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม - รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางใน

		การดำเนินการแก้ไข พร้อมติดตามประเมินผล และสรุปรายงาน ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถต่อผู้อื่นได้ - พิจารณาผลตอบแทนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือเงินตอบแทนอย่างอื่นให้เหมาะสม - ส่งเสริม สนับสนุน ให้ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในด้านต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร - ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรตามความรู้ความสามารถ - มีการคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว และประกาศยกย่องเพื่อเป็นแบบอย่าง - มอบอำนาจในการปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - มอบอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ผู้อำนวยการสำนัก ศูนย์ ภาค มีอำนาจในการบริหารบุคลากรของหน่วยงาน - ให้มีอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งมีอำนาจในการให้คุณให้โทษ - ให้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอาจดำเนินการในรูปคณะกรรมการ - ให้โอกาสในการเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)

แบบ - กรม

		๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ๑. มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน หากเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น ๒. มีอุปกรณ์สำนักงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรม ๓. มีการรณรงค์ในเรื่องการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๔. มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๖๑		ปีที่ ๖๐		ปีที่ ๕๙	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๑,๑๓๕	๕๕.๐๔	๑,๒๑๔	๕๗.๓๕	๑,๒๗๒	๕๖.๔๖
๒) ลูกจ้างประจำ	๔๘๘	๒๓.๖๗	๕๐๐	๒๓.๖๒	๕๗๗	๒๕.๖๑
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๔๓๙	๒๑.๒๙	๔๐๓	๑๙.๐๔	๔๐๔	๑๗.๙๓
ผลรวมกำลังคน	๒,๐๖๒	๑๐๐.๐๐	๒,๑๑๗	๑๐๐.๐๐	๒,๒๕๓	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๒	๑๐๐.๐๐	๑๘	๑๐๐.๐๐	๗๐	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๕	๔๑.๖๗	๘	๔๔.๔๔	๕๖	๘๐.๐๐
- รับโอน	๔	๓๓.๓๓	๙	๕๐.๐๐	๑๐	๑๔.๒๙
- บรรจุกลับ	๓	๒๕.๐๐	๑	๕.๕๖	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๔	๕.๗๑
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๖๘	๑๐๐.๐๐	๖๙	๑๐๐.๐๐	๓๔	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๑๑	๑๖.๑๘	๒๓	๓๓.๓๓	๓	๘.๘๒
- ให้โอน	๒๔	๓๕.๒๙	๒๐	๒๘.๙๙	๕	๑๔.๗๑
- เกษียณอายุ	๒๙	๔๒.๖๕	๒๑	๓๐.๔๓	๒๔	๗๐.๕๙
- อื่นๆ	๔	๕.๘๘	๕	๗.๒๕	๒	๕.๘๘

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๖๑			ปีที่ ๖๐			ปีที่ ๕๙		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๓	๒๕.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
๒.อำนวยการ	๒๒	๒๐	๙.๐๙	๒๒	๒๑	๔.๕๕	๒๒	๒๒	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๗๘๘	๖๘๑	๑๓.๕๘	๘๐๙	๗๒๓	๑๐.๖๓	๘๐๙	๔๕๖	๖.๕๕
๔. ทั่วไป	๔๗๑	๔๓๐	๘.๗๐	๕๓๓	๔๖๗	๑๒.๓๘	๕๓๗	๔๙๐	๘.๗๕
รวม	๑,๒๘๕	๑,๑๓๕	๑๑.๖๗	๑,๓๖๘	๑,๒๑๔	๑๑.๒๖	๑,๓๗๒	๑,๒๗๒	๗.๒๙

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

อัตรากำลังข้าราชการลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ การลาออก และการตัดโอนตำแหน่งให้หน่วยงานอื่น รวมทั้งการให้โอนข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่น

แบบ - กรม

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๖๑		ปีที่ ๖๐		ปีที่ ๕๙	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑	๐	๑	๐	๓	๒
๒๕-๒๙	๑๐	๙	๑๘	๑๙	๑๘	๒๕
๓๐-๓๔	๔๗	๒๙	๖๕	๕๕	๗๘	๖๗
๓๕-๓๙	๘๑	๙๔	๘๘	๙๒	๘๘	๙๐
๔๐-๔๔	๘๖	๗๒	๗๕	๘๙	๖๙	๑๐๐
๔๕-๔๙	๕๒	๑๔๙	๗๒	๑๗๔	๗๖	๑๗๕
๕๐-๕๔	๖๗	๑๙๙	๖๒	๒๑๗	๖๗	๒๐๕
>=๕๕	๖๗	๑๖๓	๖๔	๑๒๓	๖๒	๑๔๗
รวม	๔๑๑	๗๑๕	๔๔๕	๗๖๙	๔๖๑	๘๑๑

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๖๑	ปีที่ ๖๐	ปีที่ ๕๙
๑. ข้าราชการ	๑๒	๑๖	๑๗
๒. พนักงานราชการ	๙	๑๒	๑๑
รวม	๒๑	๒๘	๒๘

แบบ - กรม

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๖๑		ปีที่ ๖๐		ปีที่ ๕๙	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๕,๗๕๕,๘๕๘,๓๐๐	๑๐๐.๐๐	๗,๙๑๘,๑๖๑,๘๐๐	๑๐๐.๐๐	๘,๑๒๓,๙๖๐,๒๐๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๗๕๘,๗๑๗,๒๐๐	๑๓.๑๘	๗๕๖,๘๓๖,๓๐๐	๙.๕๖	๗๓๙,๒๔๘,๔๐๐	๙.๑๐
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร			๘๕๗,๙๔๘,๗๘๙.๘๒	๑๔.๖๕	๘๖๑,๒๔๑,๓๔๒.๓๒	๑๖.๔๙
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม			๔๖,๖๙๓,๑๕๗.๓๙	๐.๘๐	๔๖,๘๖๙,๓๗๘.๕๖	๐.๙๐
ค่าใช้จ่ายเดินทาง			๑๒๔,๐๐๓,๗๔๗.๗๘	๒.๑๒	๑๔๒,๑๔๗,๔๑๕.๐๙	๒.๗๒
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค			๕๕๖,๘๒๕,๙๓๖.๕๗	๙.๕๑	๘๓๙,๐๔๗,๘๗๙.๖๕	๑๖.๐๗
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย			๔,๐๗๗,๒๗๗,๓๘๓.๘๕	๖๙.๖๑	๓,๒๙๙,๔๐๗,๕๖๗.๒๐	๖๓.๑๘
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน			๓๗,๙๗๖,๘๙๗.๔๐	๐.๖๕	๒๖,๒๒๑,๕๘๑.๑๐	๐.๕๐
ต้นทุนในการผลิตอื่น			๑๕๖,๕๕๙,๐๖๒.๖๐	๒.๖๗	๗,๔๙๓,๑๒๔.๖๙	๐.๑๔
รวมต้นทุนผลผลิต			๕,๘๕๗,๒๘๔,๙๗๕.๔๑	๑๐๐.๐๐	๕,๒๒๒,๔๒๘,๒๘๘.๖๑	๑๐๐.๐๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)			๑๖,๔๘๗,๐๒๖.๒๖		๑๖,๔๘๗,๐๒๖.๒๖	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)			๒,๔๐๙		๒,๔๐๙	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร			๖,๘๔๓.๙๓		๖,๘๔๓.๙๓	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๔,๒๓๓,๘๖๘.๓๔		๔,๒๓๓,๘๖๘.๓๔	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม			๑๙,๒๖๐		๑๙,๒๖๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๒๑๙.๘๓		๒๑๙.๘๓	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

งบประมาณการใช้จ่ายลดลง เนื่องจากกรมทรัพยากรน้ำมีอัตรากำลังลดลงจากการเกษียณอายุราชการ การลาออก อีกทั้งยังมีการโอนข้าราชการไปยังหน่วยงานอื่น จึงมีผลทำให้งบประมาณการใช้จ่ายลดลง

แบบ - กรม

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

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

รายการ	หน่วยวัด	ปีที่ ๖๑		ปีที่ ๖๐		ปีที่ ๕๙	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล	ระดับ	-	-	-	-	๓	๔.๐๓๘
ตัวชี้วัดที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	ระดับ ,ร้อยละ	-	-	-	-	ไม่มี	ไม่มี
ตัวชี้วัดที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	ระดับ ,ร้อยละ	-	-	-	-	๓	๓
ตัวชี้วัดที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์การ	ระดับ ,ร้อยละ	-	-	-	-	๓	๕

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
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่นภูมิภาคฯ		
ไม่มี	-	-

แบบ - กรม

รายการ	ปีที่ ๖๑	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ		
๑. การพัฒนานวัตกรรม	พิจารณาจากคุณภาพของนวัตกรรม ต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ ๕๐ คะแนนขึ้นไป	การพัฒนานวัตกรรมเรื่อง Mobile Application
๒. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ดำเนินกิจกรรมได้ร้อยละ ๘๐	ดำเนินกิจกรรมได้ร้อยละ ๙๑.๖๖
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติฯ		
๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	เป็นการวัดสมรรถนะในการส่งมอบผลผลิตและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อแสดงถึงศักยภาพของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑.ผลการดำเนินงานร้อยละ ๘๔ ๒.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

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/จัดทำสื่อการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับคุณภาพน้ำในรูปสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อวีดีทัศน์เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
๓. ความสำเร็จของการจัดหาแหล่งน้ำต้นทุนผิวดิน	๕๐๔ แห่ง	ดำเนินการเสร็จ 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/ท้องถิ่นภูมิภาคฯ		
ไม่มี	-	-
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานฯ		
๖. ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๕๐.๔๔

แบบ - กรม

รายการ	ปีที่ ๖๐	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
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

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ – ๓.๒๐	๒๐	๕๖๑
	ดีมาก	๙๐ – 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
๖๐	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
๕๙	ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๔.๒๐	๑๑	๔๑๐
	ดีมาก	๘๑ - ๙๐.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๒๙	๐	๗๖๔
	ดี	๗๑ - ๘๐.๙๙	๑.๕๐ - ๒.๔๙	๐	๓๒
	พอใช้	๖๐ - ๗๐.๙๙	๐.๕๐ – ๑.๔๙	๐	๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๒

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

การกำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ใช้แบบอิงเกณฑ์โดยในการประชุมคณะผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ ได้กำหนดให้หน่วยงานภายในกรมทรัพยากรน้ำมีหน้าที่บริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรรและกำหนดอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับการประเมินของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่มงาน และนำเรียนอธิบดี

เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบลงนามในประกาศเกณฑ์อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน เพื่อหน่วยงานภายในกรมทรัพยากรน้ำใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินข้าราชการต่อไป

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นการรับโอนบุคลากรจากหลายๆหน่วยงานเข้ามาทำงานร่วมกัน จึงก่อให้เกิดปัญหาเรื่องวัฒนธรรม การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านระบบงาน รูปแบบการสื่อสาร การสั่งการ และการรับข้อสั่งการ ค่านิยมและวัฒนธรรม ประกอบกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ซึ่งมียุทธศาสตร์ พันธกิจและเป้าหมายที่ต่างไปจากหน่วยงานเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยมีจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการดำเนินการในด้านต่างๆดังนี้

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 การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการของกรมทรัพยากรน้ำ)

สำนักงาน ก.พ. มีแผนดำเนินการโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการวางแผนการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกระทรวงฯ รวมทั้งพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้สามารถบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณาเห็นว่ากรมทรัพยากรน้ำเป็นส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการเหมาะสม ในการเข้าร่วมขยายผลภายใต้โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ โดยเสนอให้ดำเนินการในเรื่องการกำหนดยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ซึ่งโครงการดังกล่าวจะอบรมเจ้าหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำในการกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องกับทิศทาง บทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ และให้ส่วนราชการสามารถจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะ ตลอดจนบทบาทและทิศทางการบริหารราชการระดับกรม

ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ได้ข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป กรมทรัพยากรน้ำได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้กำหนดจัดโครงการส่งเสริมการวางแผนและการบริหารกำลังคนในส่วนราชการ (ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการของกรมทรัพยากรน้ำ) ขึ้น

๒. วิธีการดำเนินการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบการบรรยายและแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์ การวางแผนการบริหารและพัฒนากำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑)

๓. ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ

๓.๑ บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการวางระบบ/ดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนากำลังคน

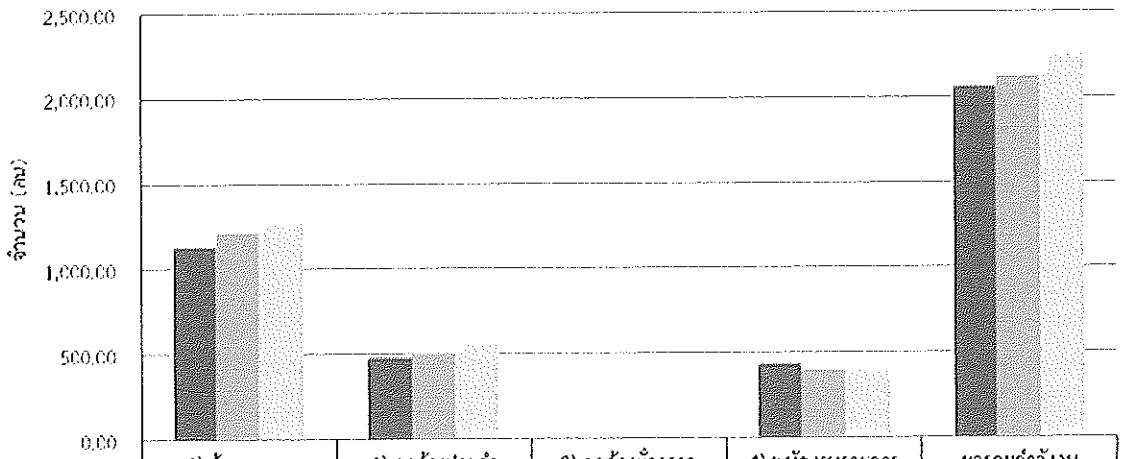
๓.๒ กรมทรัพยากรน้ำมีแนวทางในการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทาง บทบาทและภารกิจของส่วนราชการ

๓.๓ บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำมีแนวทางในการปรับปรุงการบริหารและพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

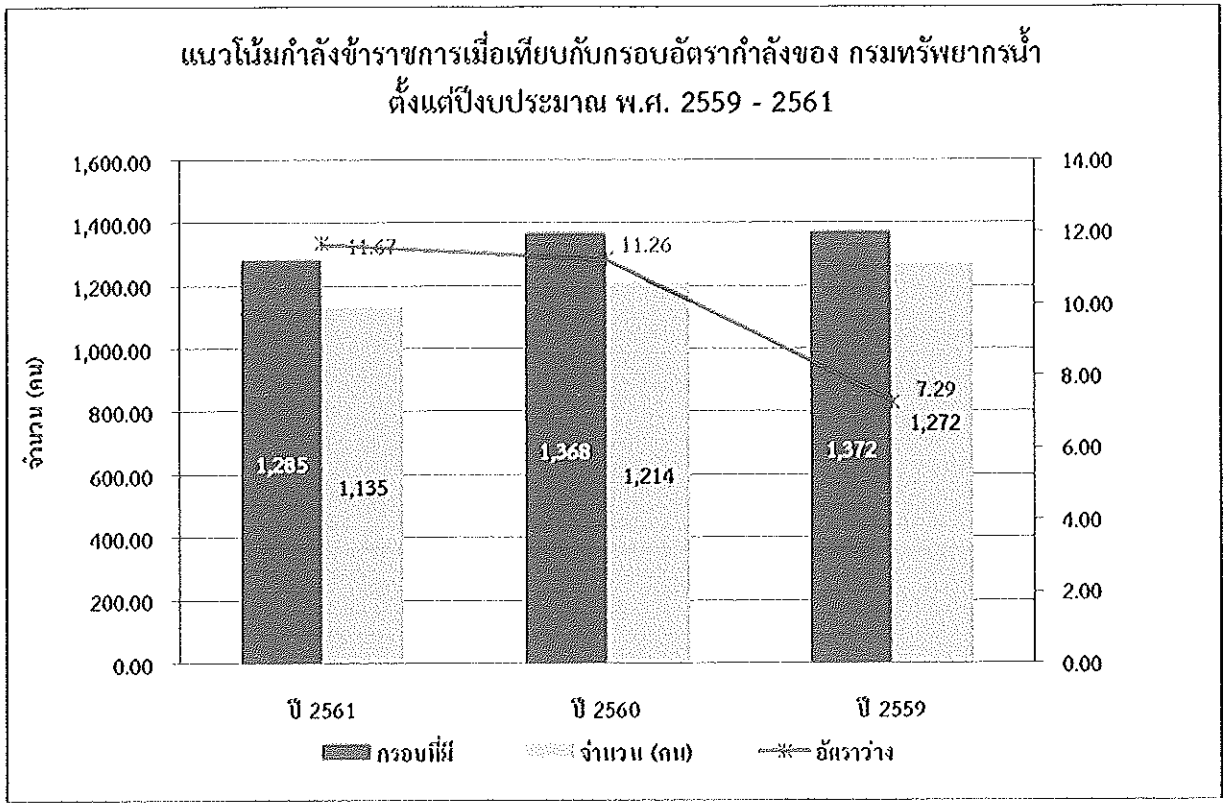


	1) ข้าราชการ	2) ลูกจ้างประจำ	3) ลูกจ้างชั่วคราว	4) พนักงานราชการ	ผลรวมกำลังคน
2561 จำนวน	1,135	488	0	439	2,062
2560 จำนวน	1,214	500	0	403	2,117
2559 จำนวน	1,272	577	0	404	2,253

แบบ - กรม

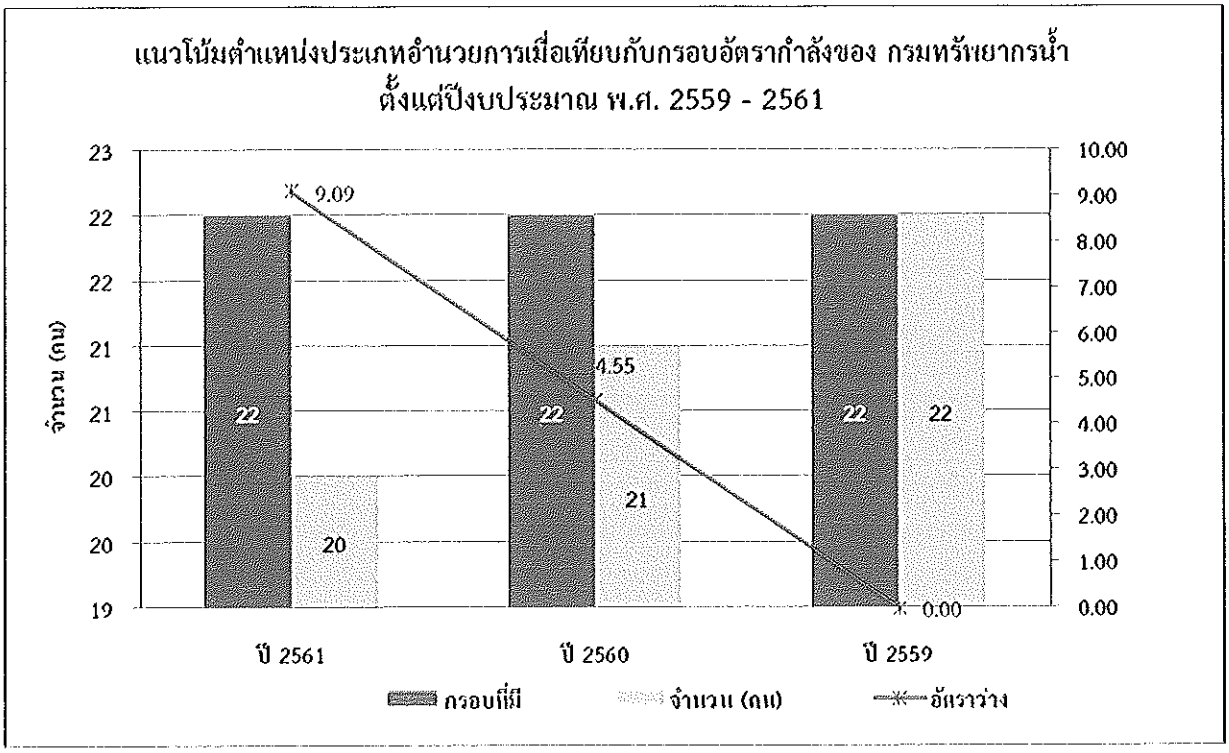
๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

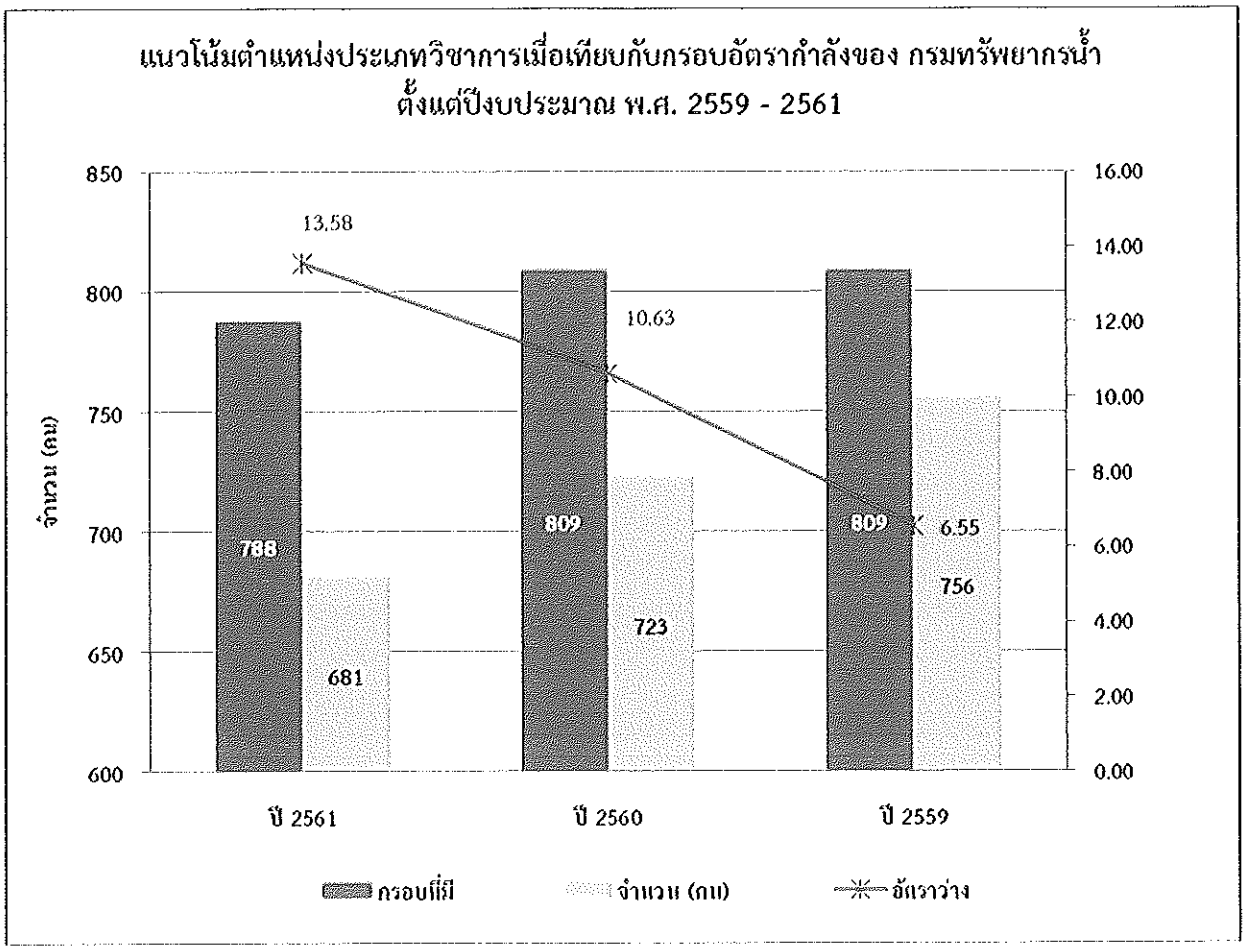
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ



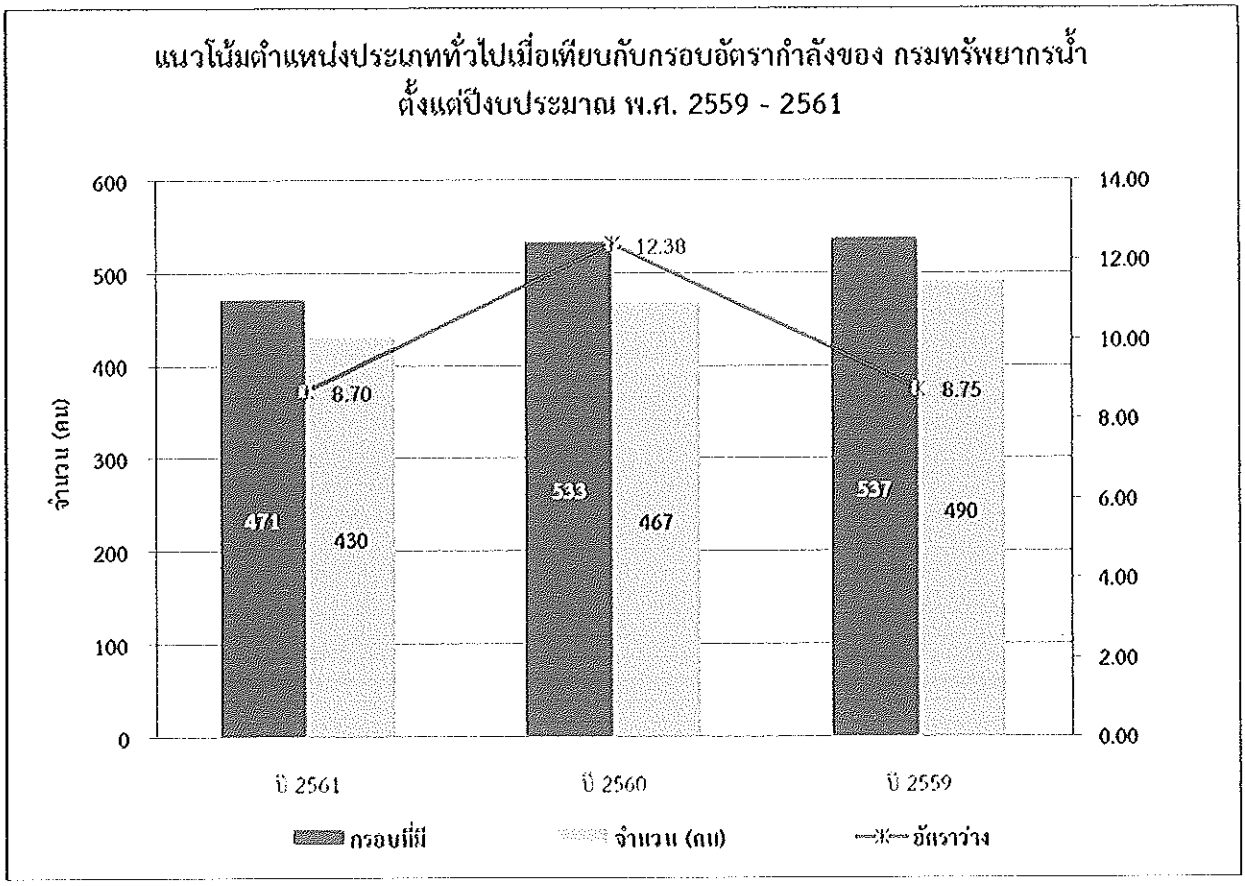
แบบ - กรม

- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป



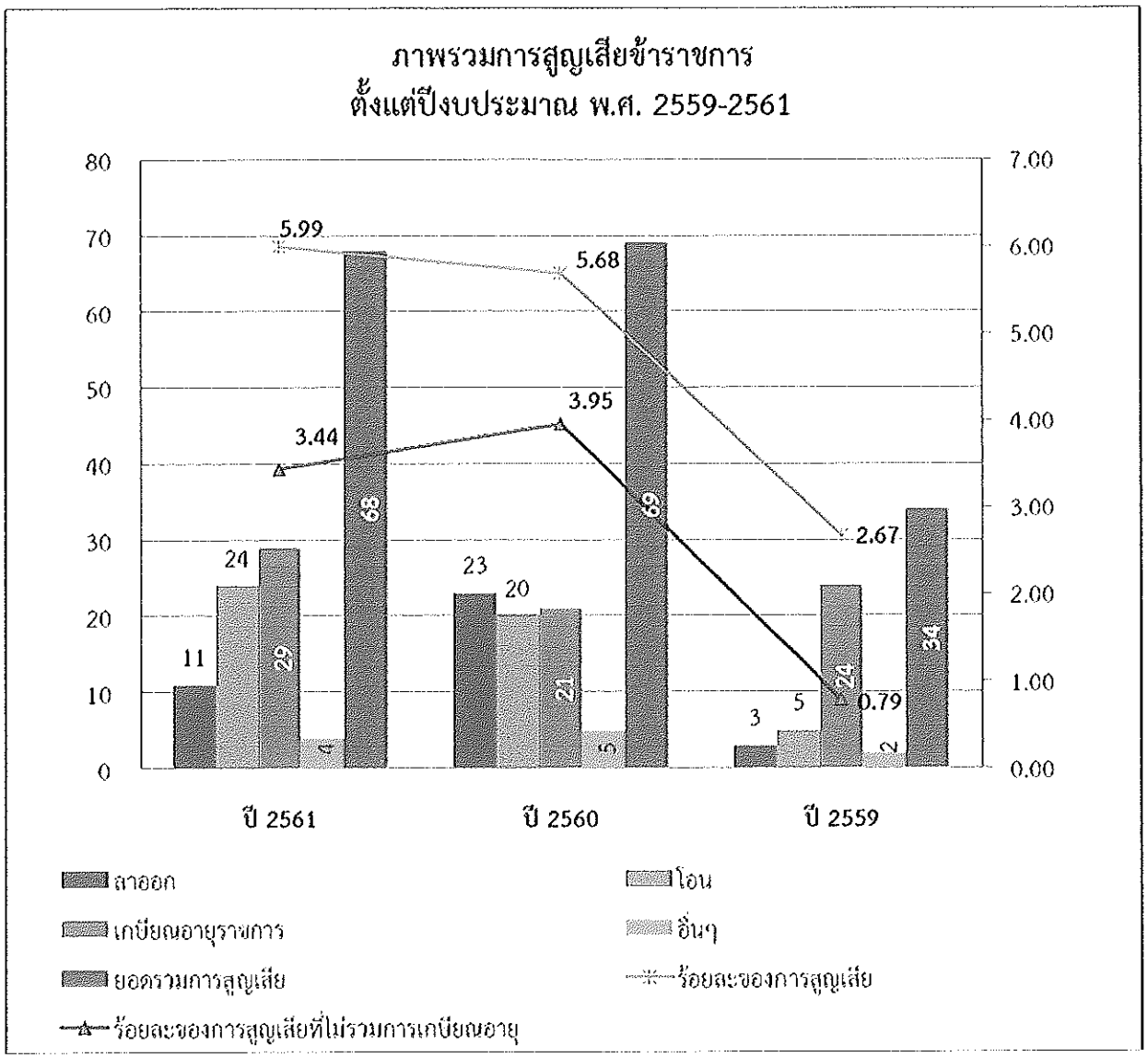


แบบ - กรม


แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ กรมทรัพยากรน้ำ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2561
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
8.70
12.38
8.75
471
430
533
467
537
490
ปี 2561
ปี 2560
ปี 2559
กรอบที่มี
จำนวน (คน)
อัตราว่าง

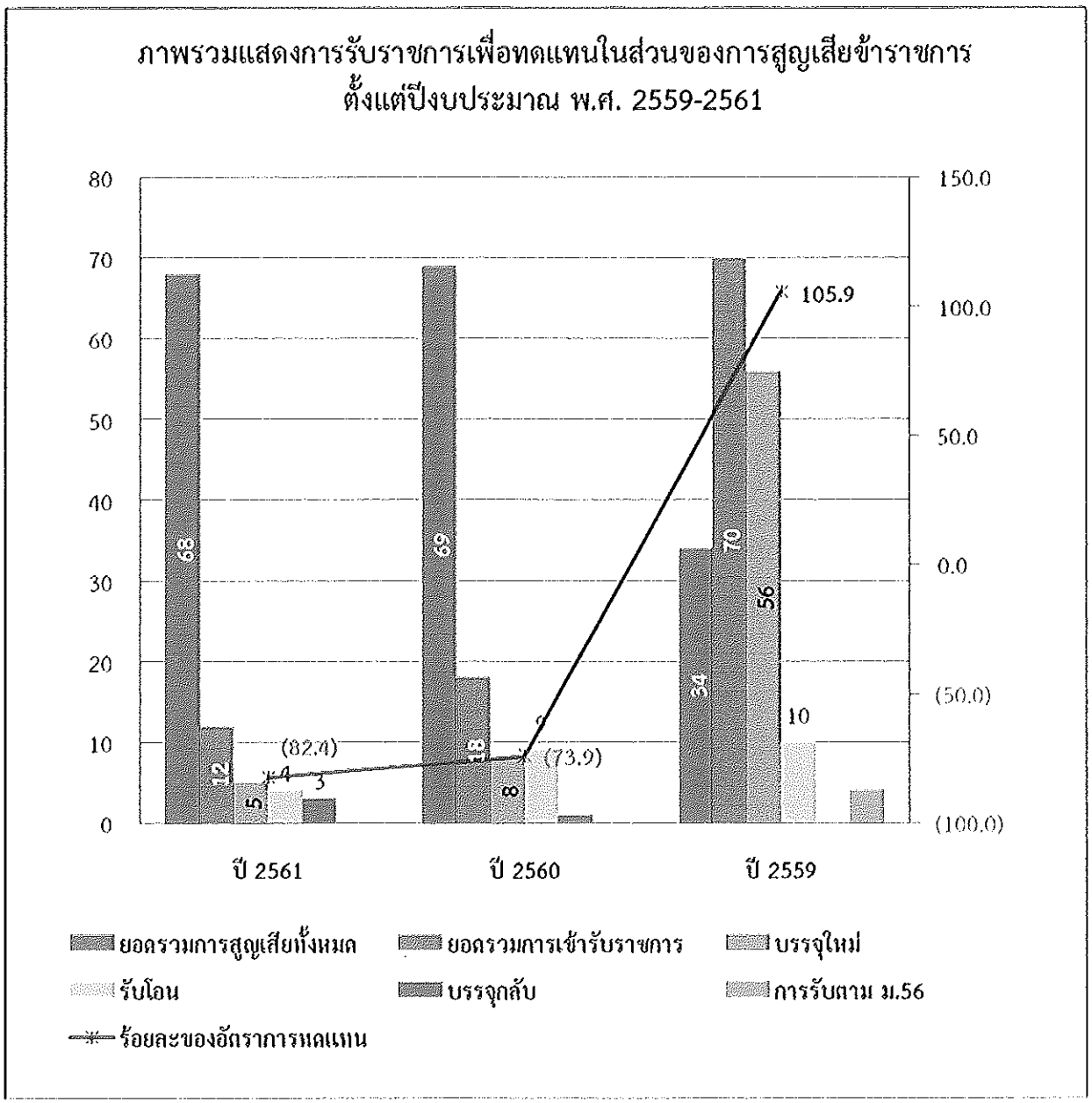
แบบ - กรม

๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



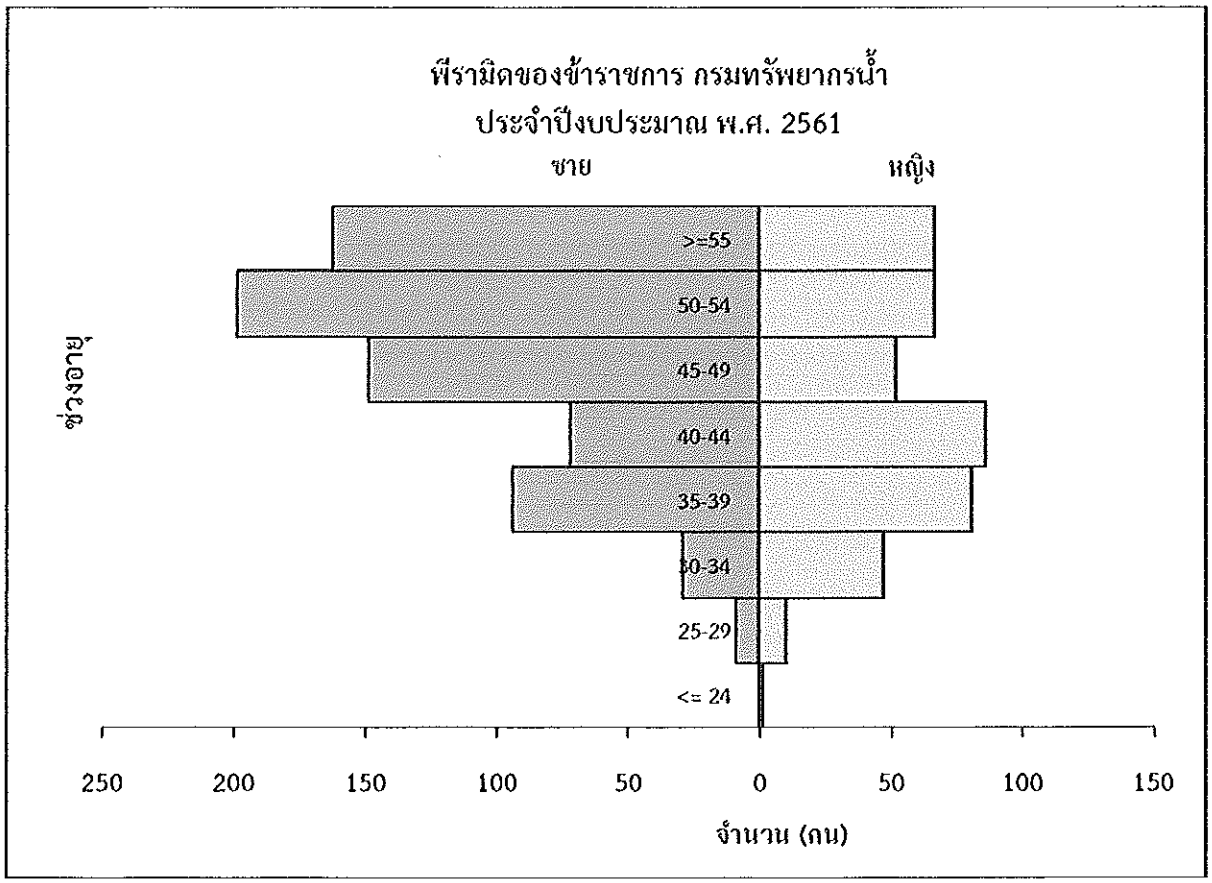
แบบ - กรม

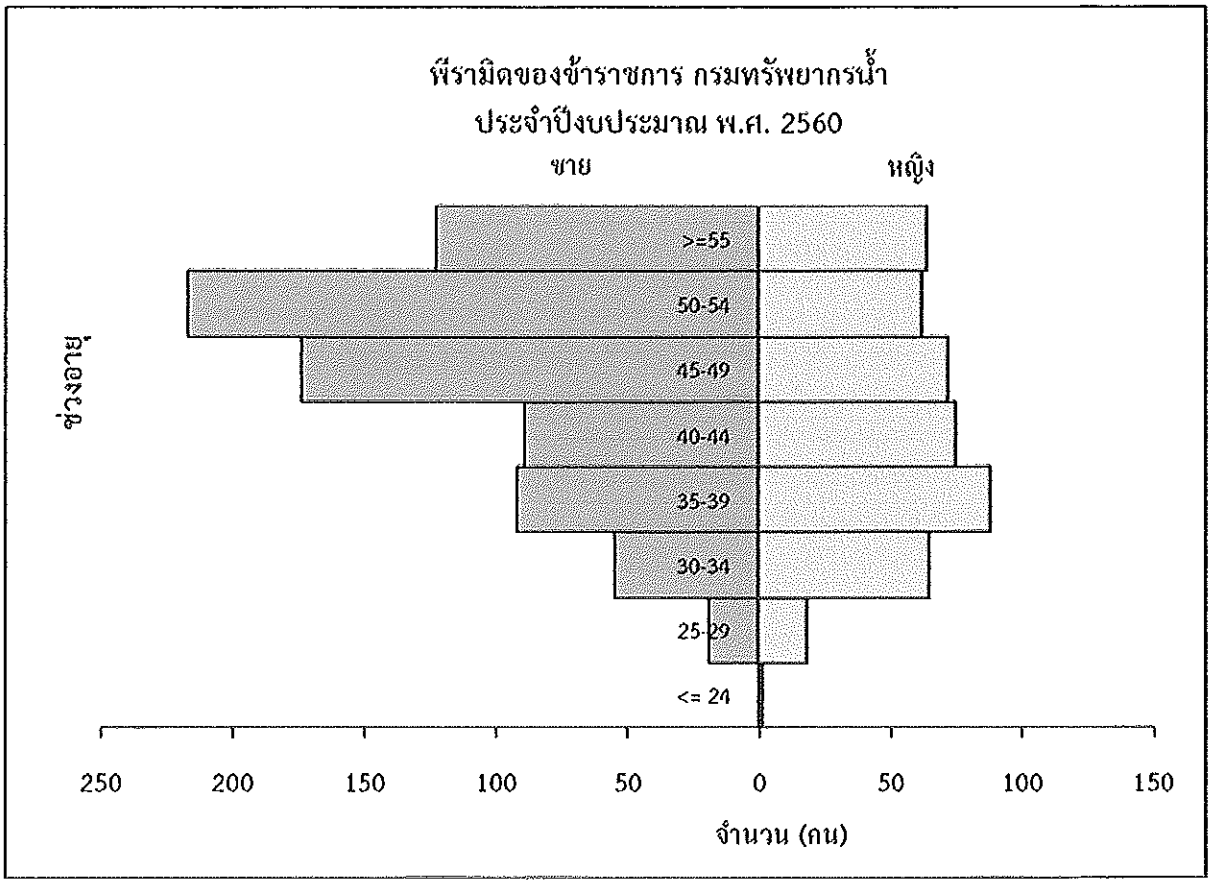
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



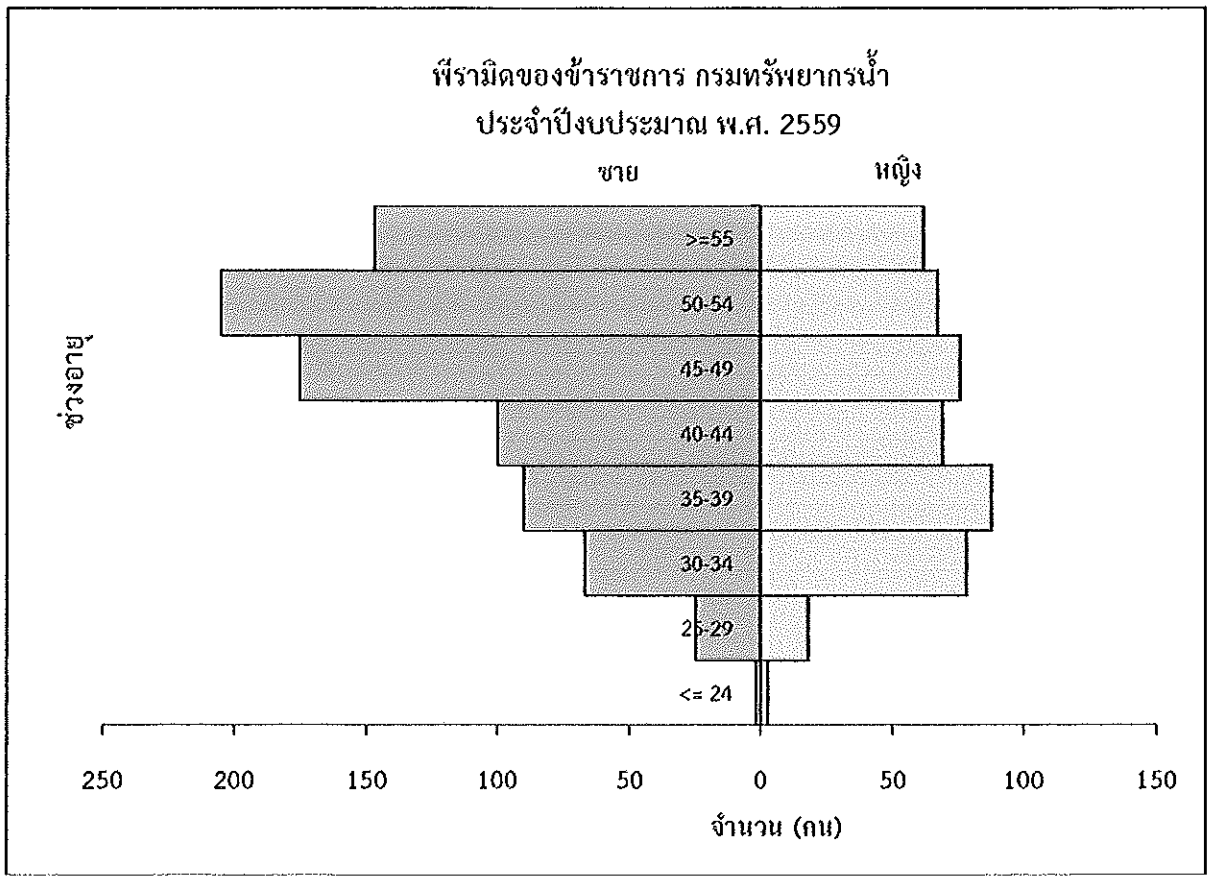
แบบ - กรม

๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



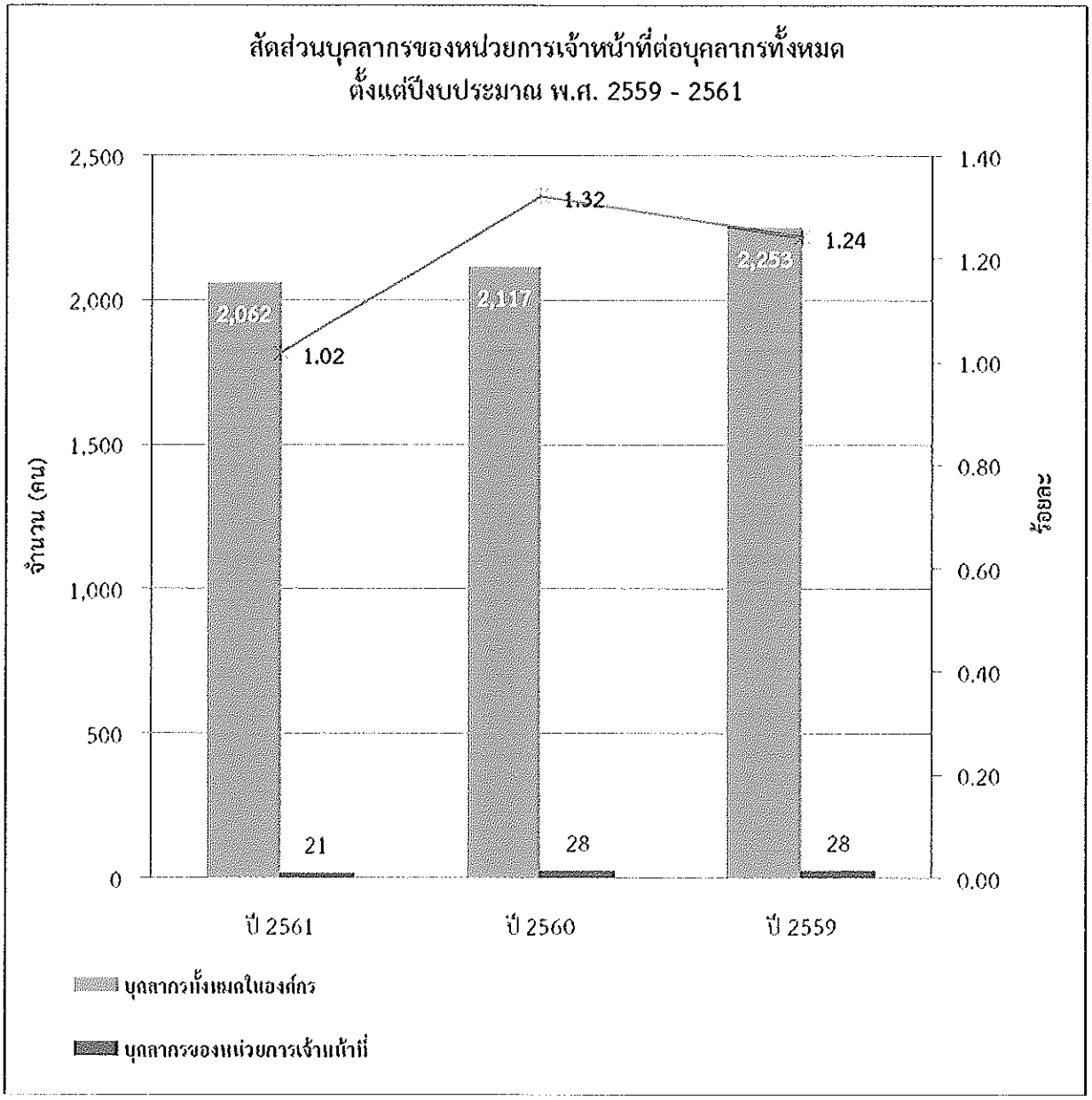


แบบ - กรม


พีรามิดของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559
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

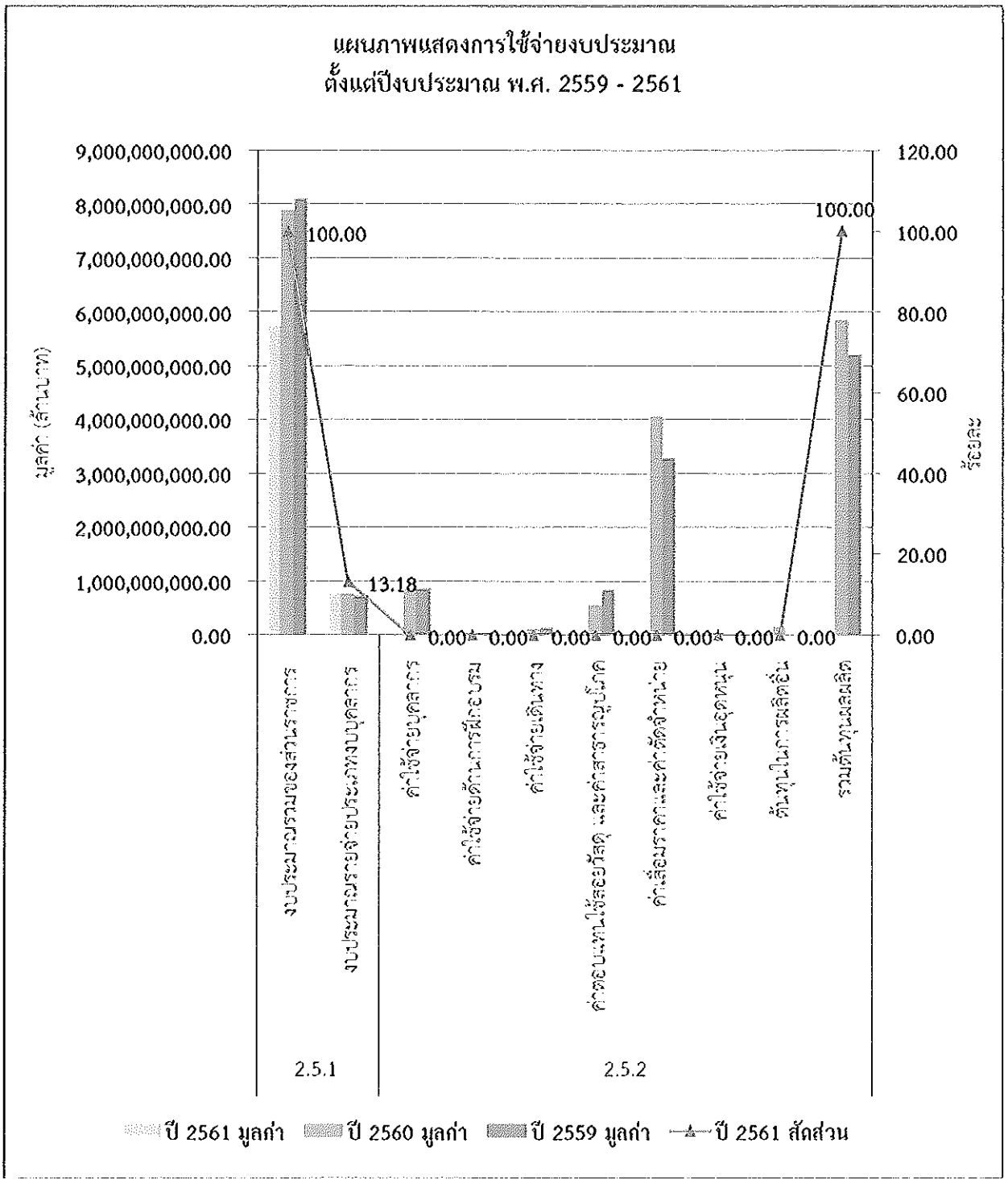
๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)



แบบ - กรม

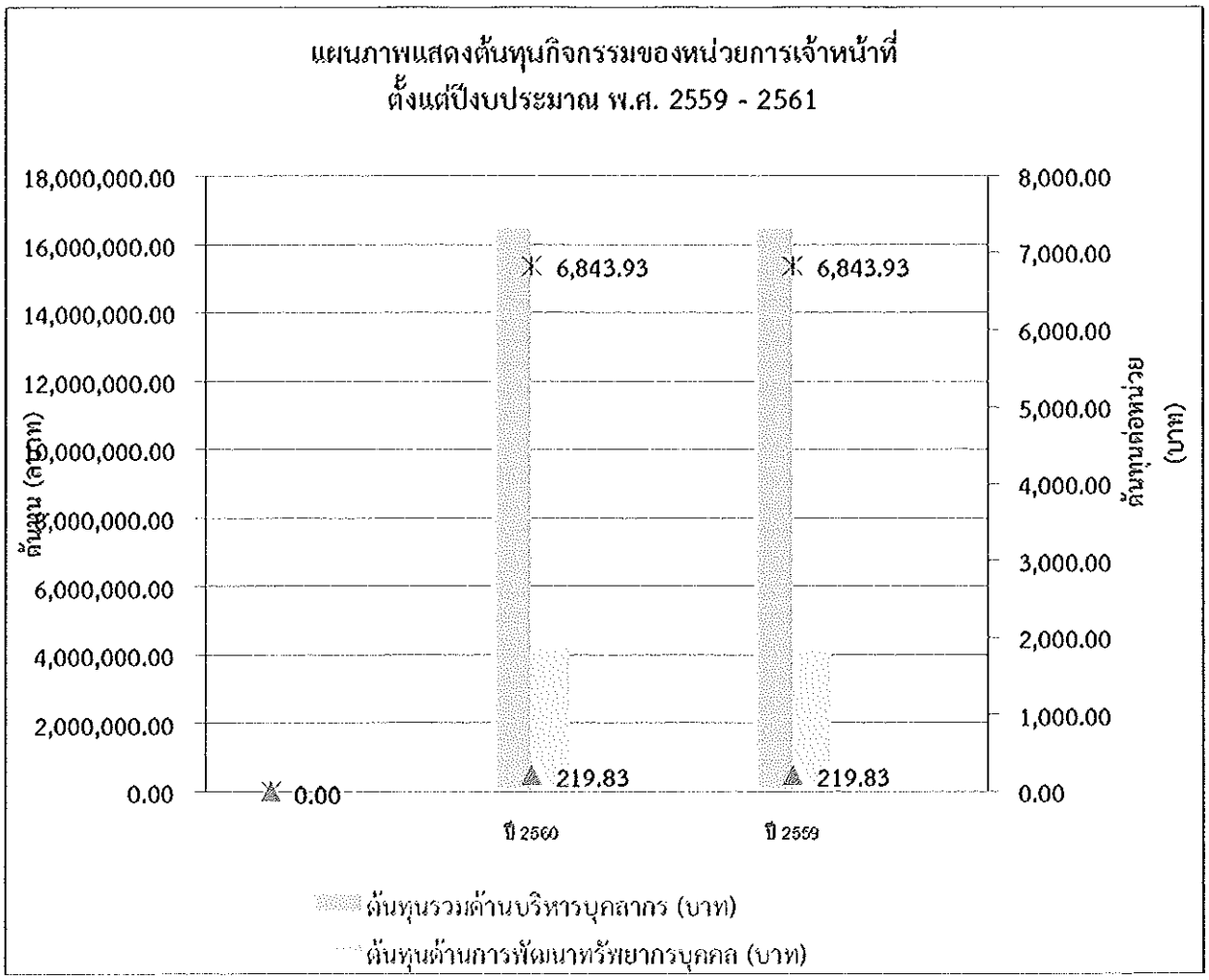
๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



แบบ - กรม

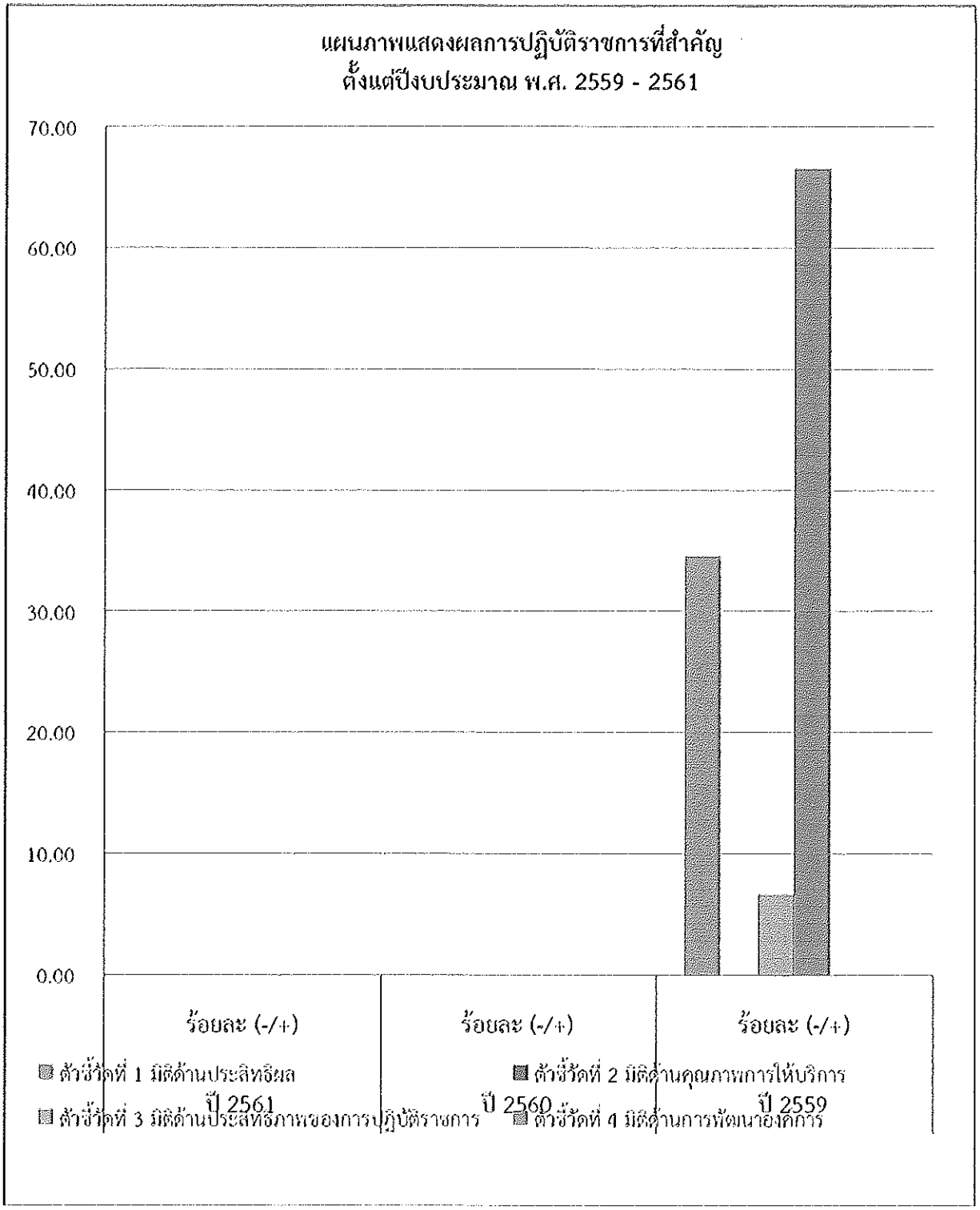
- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

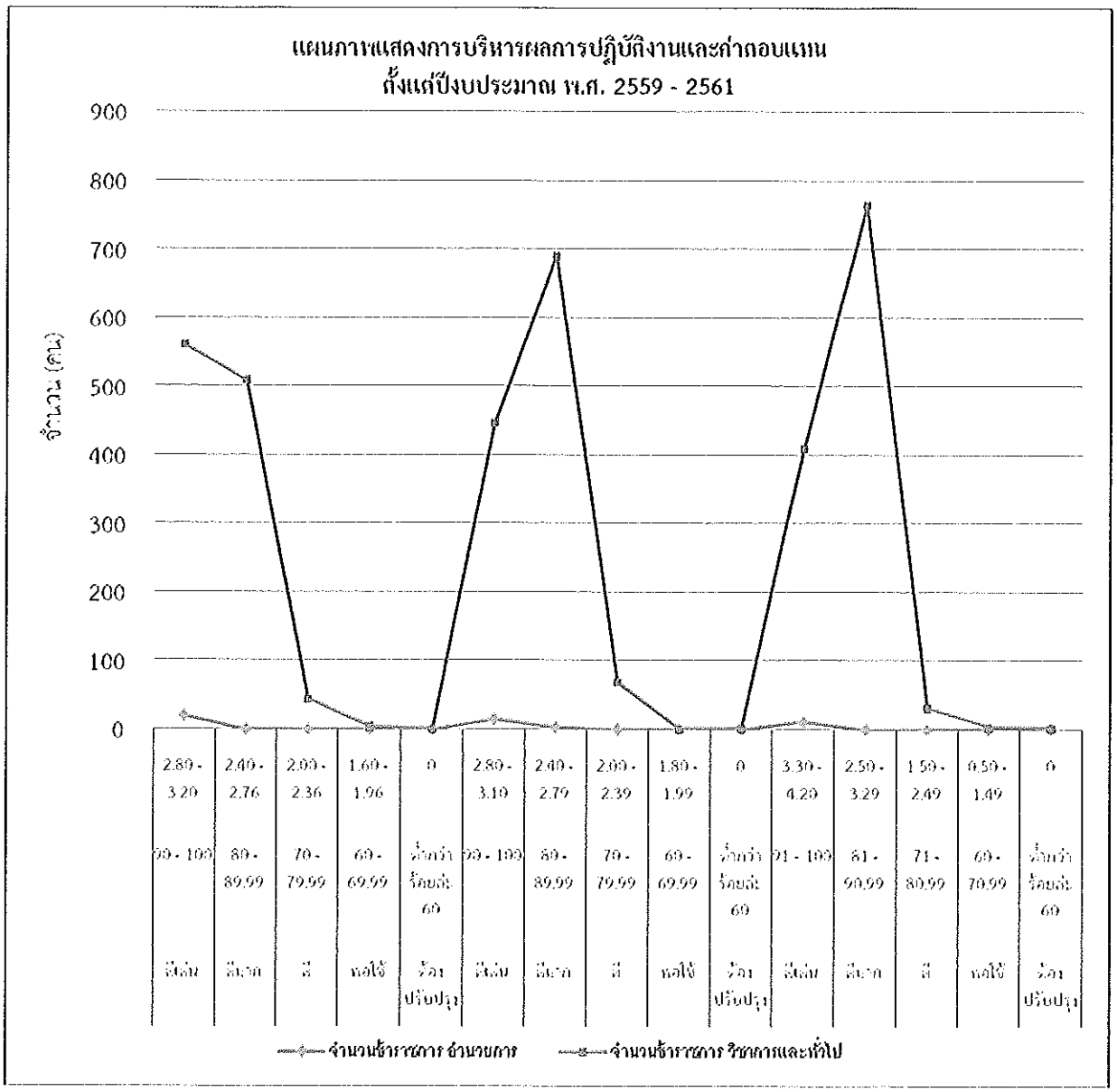


แบบ - กรม

๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)



แบบ - กรม

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน