



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล (นายอัญญา เนติธรรมกุล)
อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตำแหน่ง

วันที่ - ๑ มี.ค. ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวศุภวรรณ เกื้อสกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 02 666 7021/02 666 7020

มือถือ 0943304411

อีเมล supawankeusakun@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2568

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์) • [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลัง องค์กร และบุคลากร เพื่อให้มีศักยภาพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	กรมทรัพยากรน้ำบาดาลทำการวิเคราะห์อัตรากำลัง และดำเนินการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสม และเพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจของกรม โดยการขอรับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการจากส่วนราชการอื่นในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 58 อัตรา และดำเนินการขอทำความตกลงกับสำนักงานประมาณ เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติมจำนวน 146 อัตรา
ประเด็นที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	กรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีการปรับปรุงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบการจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	กรมทรัพยากรน้ำบาดาลนำผลการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และเสริมขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ แก่ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกสาธารณะ มีการประพฤติปฏิบัติตน มีความสุจริต โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น รางวัลเพชรจรัสแสง รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

- คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้
- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 - 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 - 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 - 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	✓				

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้		✓			
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น		✓			
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานการณ์ที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดย นวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

ระบบการลงคะแนนแบบออนไลน์

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างไร

เดิมกรมทรัพยากรน้ำบาดาลใช้รูปแบบการลงคะแนนและการนับคะแนนในการพิจารณาการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ แบบใช้กระดาษเพียงรูปแบบเดียว ซึ่งอาจทำให้การประมวลผลเกิดความล่าช้า และไม่อาจสะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใสได้ ประกอบกับปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการบริหารงาน

กรมทรัพยากรน้ำบาดาลจึงมีการนำระบบการลงคะแนนแบบออนไลน์ โดยผ่าน google sheet มาประยุกต์ใช้ในงานบริหารงาน บุคคล เช่น ในกรณีที่มีการประชุมเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ โดยพิจารณาจากผลคะแนนจากกรรมการ ในการเรียงลำดับ กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้นำรูปแบบการลงคะแนน และนับคะแนน แบบออนไลน์มาใช้ในการประชุม ซึ่ง ทำให้ทราบผลคะแนนทันทีในขณะนั้น ทำให้กระบวนการ

มีความรวดเร็ว เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในกรม ถือได้ว่าเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากร น้ำบาดาล

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้รับการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการจากส่วนราชการอื่นในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 อัตรา และ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ เพื่อจัดจ้างพนักงานราชการ จำนวน 44 อัตรา ทั้งนี้ กรมทรัพยากรน้ำบาดาลยังสามารถ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง พนักงานราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตำแหน่งว่างเพียง 3 ตำแหน่ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การขอรับการจัดสรรพนักงานราชการมาทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้รับการจัดสรร ไม่ครบตามอัตราที่ขุบเล็ก จึงทำให้ไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้ครบตามกรอบพนักงานราชการที่สามารถจ้างได้

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	23	100
รับโอน	0	0
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	23	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	21	47.73
ให้โอน	11	25
เกษียณอายุ	11	25
เสียชีวิต	1	2.27
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	44	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	0	

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภติวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☒ มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

4

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภติวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	12
2. พนักงานราชการ	15
รวม	27

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	13,099,849.67
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	1,371
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	9,554.96
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	8,717,111.71
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	267,218
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	32.62

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

1. ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้รับการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการจากส่วนราชการอื่นในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 อัตรา และได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ เพื่อจัดจ้างพนักงานราชการ จำนวน 44 อัตรา ส่งผลให้ต้นทุนรวม และต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากการได้รับจัดสรรข้าราชการและพนักงานราชการมีจำนวนน้อยกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จึงทำให้จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณลดลง
2. ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาลและบุคคลภายนอกกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีจำนวนมากขึ้น จึงทำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนรวมเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้ต้นทุนต่อหน่วยลดลง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	70
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	25.098
คะแนนรวม	95.10

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	12	195	96
ดีมาก	0	0	60	58
ดี	0	0	3	6
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	11	201	106
ดีมาก	0	1	53	48
ดี	0	0	4	1
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	3	462	0.65
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	9	462	1.95
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	182	462	39.39

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(1) การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) และตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส) ปัจจุบันต้องผ่านการพิจารณาจากองค์การบริหารทรัพยากรบุคคลถึง 2 ระดับ คือ อ.ก.พ. กรม และอ.ก.พ. กระทรวง

ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณา

(2) บทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม ต้องรับผิดชอบหลากหลายบทบาท ซึ่งสำนักงาน ก.พ. พยายามผลักดันให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการดำเนินการในเรื่องกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในราชการพลเรือน การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ คุณภาพชีวิตการทำงาน กรอบการสั่งสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของทุกส่วนราชการไม่ใช่เป็นเพียงแค่งานตามกฎระเบียบเท่านั้น จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(3) การรับการจัดสรรพนักงานราชการมาทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการได้รับการจัดสรรไม่ครบตามอัตราที่ยุบเลิก จึงทำให้ไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้ครบตามกรอบพนักงานราชการ

(4) ปัจจุบันพบว่าข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการลาออกและขอโอนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่น จำนวนเพิ่มขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง กรมต้องดำเนินการสรรหาบุคคลมาทดแทน ทำให้ต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานหลายครั้ง ถือได้ว่าเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

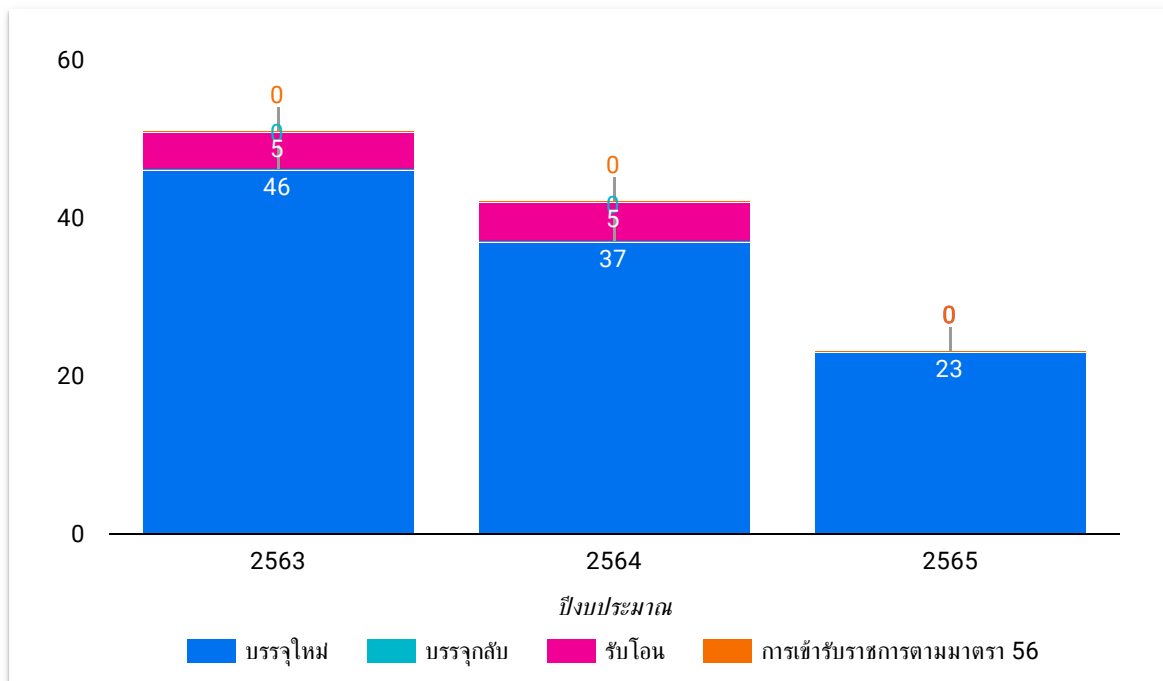
- (1) ควรให้ อ.ก.พ.กรม เป็นผู้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติว่า “โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก”
- (2) ควรให้มีการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง
- (3) ควรให้สำนักงาน ก.พ. ทำความตกลงหรือออกกฎระเบียบกับสำนักงานงบประมาณ เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดสรรพนักงานราชการมาทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการให้มีจำนวนเต็มอัตราที่ยุบเลิก เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- (4) ควรให้สำนักงาน ก.พ. ทบพวน กฎ ก.พ. เกี่ยวกับเรื่องการโอน โดยให้มีเงื่อนไขเพิ่มเติมสำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ โดยมีการกำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จึงมีสิทธิขอโอนได้ เพื่อประโยชน์แก่ราชการ และประหยัดงบประมาณ

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

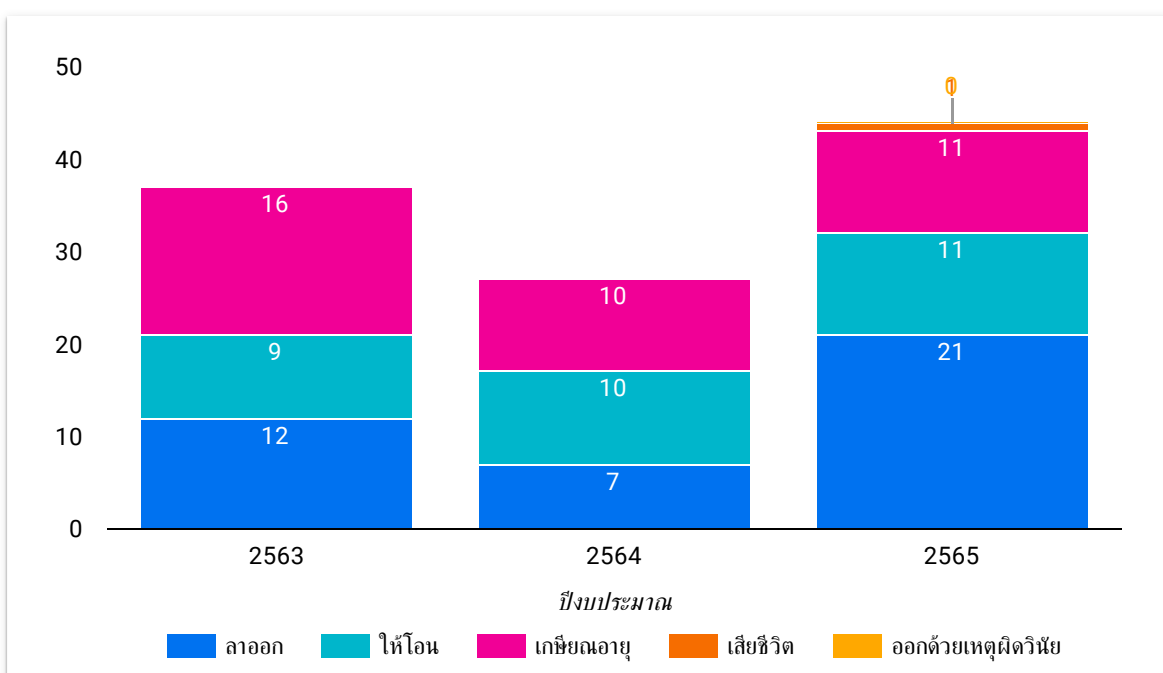
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



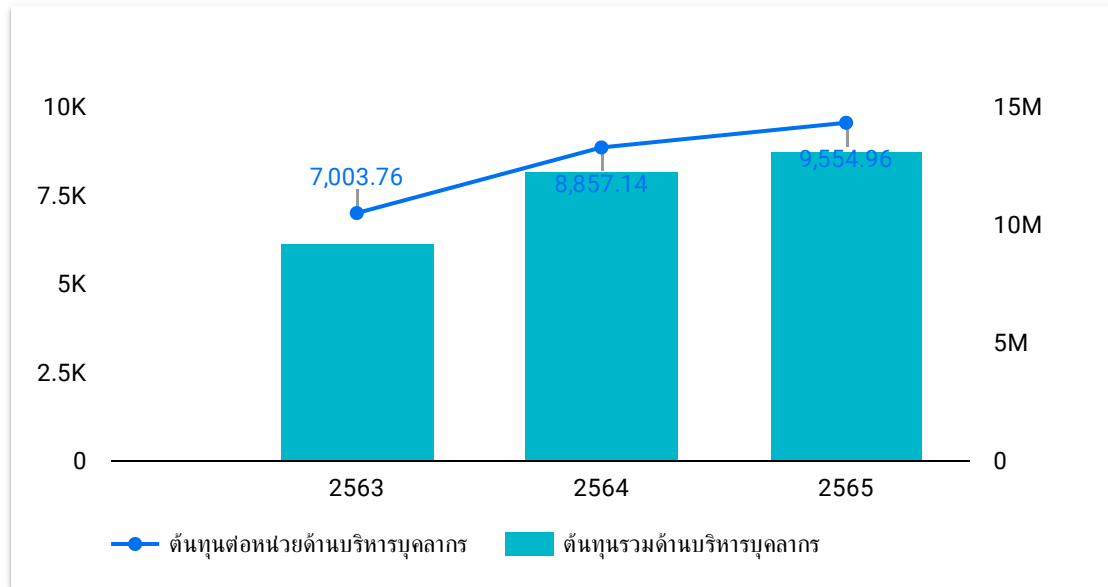
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

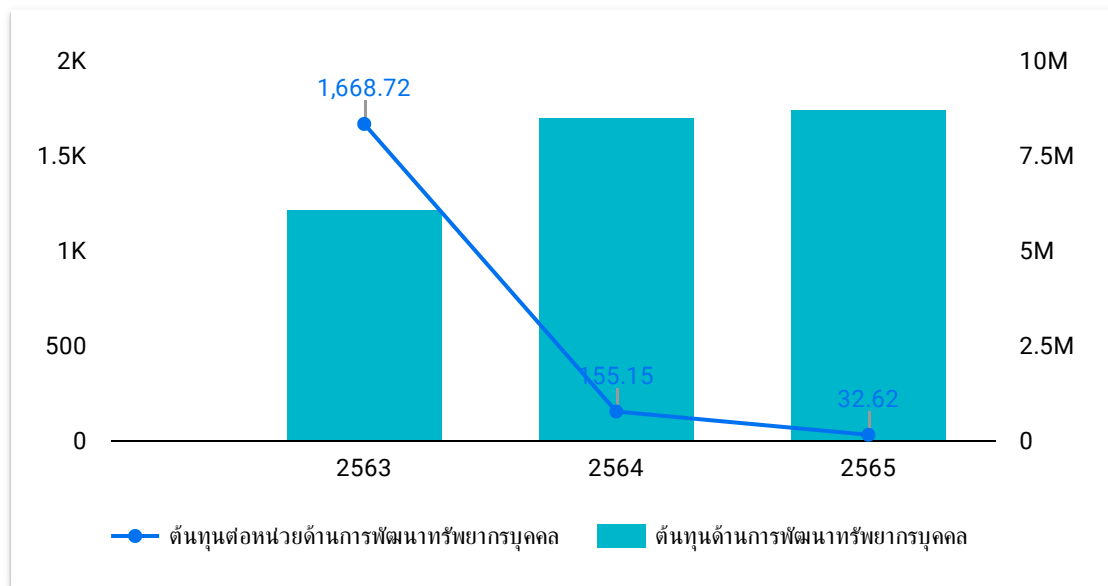
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



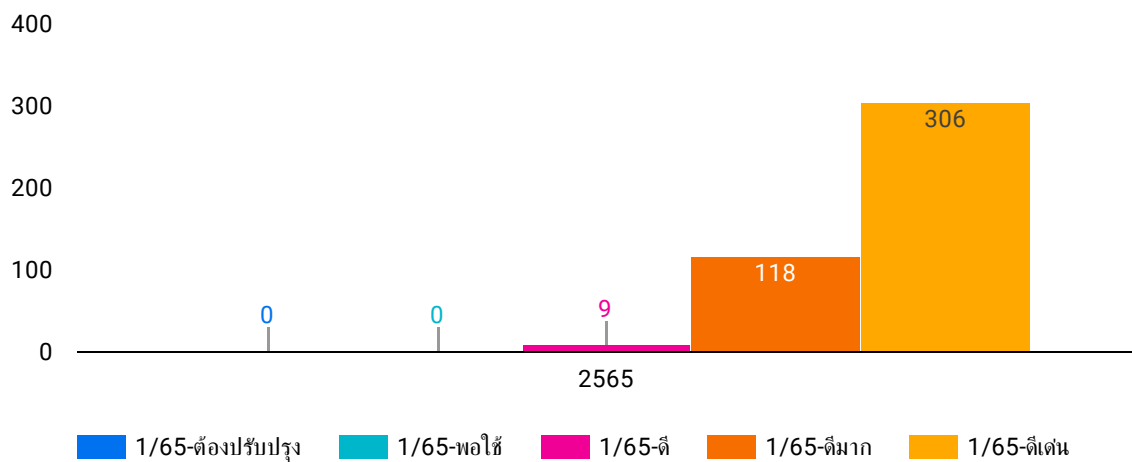
2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

