



รายงานการประเมินตนเอง
ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความรู้ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

โดยในหมวดนี้เน้นการปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สำคัญ การปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การสร้างและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรและองค์การปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปแนวทางเดียวกันกับ ยุทธศาสตร์โดยรวม

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (Fundamental Level : FL)

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

รหัส	แนวทางการดำเนินการ
5.1	สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
HR 1	ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ
HR 2	ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว
5.2	ความผูกพันของบุคลากร
HR 3	ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร
HR 4	ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

HR1

ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ

	ประเด็นย่อยการพิจารณา
A	แสดงแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
D	มีการดำเนินการตามแผนด้านทรัพยากรบุคคล
	มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน
R/I	มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ

HR2

ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา
A	แสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร
D	มีการสำรวจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อประเมินและจัดทำแผนงานแล แนวทางในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
	แสดงผลของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร
R/I	องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการ ทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม
	แสดงให้เห็นว่าการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดี ขึ้นของบุคลากร

HR3

ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากรมีวิธีการและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

	ประเด็นย่อยการพิจารณา
A	มีแนวทางวิธีการในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร
D	แสดงผลของการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในส่วนราชการ
	มีวิธีการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มในการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
R/I	แสดงให้เห็นว่าผลจากการสร้างความผูกพันช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ
	บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
	มีการเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความสำเร็จของส่วนราชการ

HR4

ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา
A	มีการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในด้านศักยภาพของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต
	แสดงแนวทางและวิธีการสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
	แสดงแนวทางและวิธีการในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
D/L	มีการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางและวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม
	การนำผลของการประเมินไปสู่การปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร
R/I	การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
	บุคลากรมีศักยภาพ สามารถรองรับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

HR1

ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
A	แสดงแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	Y	- มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารกลาง
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรม
ทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

HR1

ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D	มีการดำเนินการตามแผนด้านทรัพยากรบุคคล	Y	- ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ถึง 2564 โดยมีกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ได้แก่ (1) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (2) ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (3) ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (5) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	การดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๒. การปรับปรุงโครงสร้างภายใน (การจัดตั้ง วนป./ศนร./กทบ./ศพท./กสส.) ๓. การเกลี่ยอัตรากำลัง และการขออัตรากำลังทดแทนในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ และนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ ๔. HiPPs ๕. การจัดทำแผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) และแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายเงินโครงการวิทยาน้ำบาดาลประชารักษ์

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	การดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ๒. การปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การบริการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ๓. การส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมด้านการจัดการฐานข้อมูลในระบบ DPIS เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	การดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระบบการประเมินเพื่อ เลื่อนเงินเดือน) ๒. แผนการปราบปรามการทุจริต/แผนคุ้มครองจริยธรรม ๓. การจัดการความรู้ (KM) ได้แก่ การนำเสนอรายงาน การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากการไปศึกษาดูงานต่างๆ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	การดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกและประเมินบุคคลในสายงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดทำผลงานส่งคณะกรรมการพิจารณาได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	การดำเนินการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน บริเวณพื้นที่อาคาร ๑ และร้านค้าสวัสดิการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ๒. การปรับปรุงห้องประชุม ชั้น ๘ ๓. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๔. กิจกรรมจิตอาสา ๕. กิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย

HR1

ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้
มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีด
ความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของ
ส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D	มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ ของแผน	Y	1. มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เช่น รายงานผลการฝึกอบรมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการน้ำบาดาลอย่างยั่งยืนและธรรมาภิบาลน้ำบาดาล (Sustainable Groundwater Management and Governance) ณ เครือรัฐออสเตรเลีย เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. 2560 2. มีการประเมินผลและจัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี



๑. สิ่งที่ได้ขอรับการจัดสรร.....
๒. ระดับ/สาขาวิชาที่ขอรับการจัดสรรทุน/ (เรียงลำดับความสำคัญ)
๒.๑.....
๒.๒.....
๒.๓.....
๓. เหตุผลความจำเป็นที่ขอรับการจัดสรรทุน (โปรดระบุเหตุผล ความจำเป็นเร่งด่วน และความเชื่อมโยงระหว่างสาขาวิชาที่ขอรับการจัดสรรกับพันธกิจหรือยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล)
๓.๑ วัตถุประสงค์ในการขอรับทุน (โดยละเอียด/อาจมีเอกสารแนบ)
๓.๒.....
๓.๓.....

๓.๒ สาขาวิชาที่ขอรับการจัดสรรทุนมีความสอดคล้องกับการกิจของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างไร

แบบสำรวจความจำนงขอรับการจัดสรร ทุนการศึกษาของทุนพัฒนาน้ำบาดาล



ส่วนราชการ สบ.ก.สบ. ฝ่ายพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๙๐๑๙ โทรสาร ๐ ๒๖๖๖ ๙๐๑๙
ที่ สบ. ๑๔๙๐ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง การจัดสรรทุนรัฐบาล (ก.พ.) ตามความต้องการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน อทบ.

เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักงาน.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ แจ้งว่า ได้พิจารณาอนุมัติการจ้างครูผู้ช่วย (ก.ข.) ตามความจำเป็นของการออกกรมที่เพิกถอนน้ำบาดาล ประจำจังหวัดประมาณ ๒, ๒๕๖๐ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒ คน ได้แก่ ๑.คนที่จะมาช่วยราชการ (หญิง)เป็นชื่อ พลทีสุธร Water Resources Planning จำนวน ๑ คน และทุนบุคคลทั่วไป ไป ระดับปริญญาโท สาขา อุทกธรณีวิทยา (Hydrogeology) วิชาเอก อุทกธรณี (Hydrogeochemistry) หรือบัณฑิตศึกษาน้ำบาดาล (Groundwater Modeling) จำนวน ๒ คน ซึ่งถือเป็นการช่วยรักษาน้ำบาดาลดำเนินการตามประกาศกรมวิมลพิษที่ได้นำเรื่องจัดสรร ดังนี้

๓. กรณีทุนบุคคลทั่วไป
- ๓.๑ ได้เตรียมตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้เพื่อรองรับนักเรียนทุนรัฐบาลทันทีที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือส่งต่อเพื่อแจ้งปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงาน โดยกำหนดการรับสมัครสอบทุน สำนักงาน ก.พ. จะประกาศให้ทราบภายหลังสำหรับข้อสังเกต กท. ที่ www.ocsc.go.th ต่อไป
- ๓.๒ สำหรับผู้รับพระราชทานที่ได้รับการจัดสรรทุนบุคคลทั่วไป - ภูมิภาค ขอให้แจ้งข้อมูลหน่วยงานในภูมิภาคที่นักเรียนจะต้องไปปฏิบัติงานขอชดเชยภายหลังสำเร็จการศึกษาให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ
๔. กรณีทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ฝึกอบรม) ขอให้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะแจ้งรายละเอียดให้ทราบต่อไป
๕. กรณีทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งผลให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง
๖. ให้จัดทำรายละเอียดตามแบบโครงการศึกษาและโครงการที่ขอมอบหมายให้กับปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงานของนักเรียนรัฐบาล (ฉบับภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษ) ตามประเภทของทุนที่ได้รับการจัดสรร พร้อมบันทึกผลงาน CD ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้ได้รับข้อมูลประกอบการดำเนินการสรรหา จัดหาสถานศึกษา และติดตามผลการศึกษาของนักเรียนต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. บันทึกข้อความ สบค. ตัวที่ ๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ สบค. ได้แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองแผนงาน (ต้นสังกัดผู้ยืมทุนพัฒนาบุคลากรจากภาครัฐ-มูลนิธิธรรม และสำนักอนุรักษ์และพิทักษ์ทรัพยากรน้ำบาดาล (ต้นสังกัดผู้ยืมทุนบุคคลทั่วไป-ทุกสาขา) ทราบและดำเนินการจัดทำรายละเอียดโครงการศึกษาและโครงการที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงานนอกนอกรับทุนรัฐบาลและบันทึกแจ้งกรม CD ลงให้ สบค. ภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒. วันที่ ๑๒/๑๓๕๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้จัดทำและส่งรายละเอียดตามแบบโครงการศึกษาและโครงการที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติราชการของนักเรียนทุนรัฐบาล (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - มิกอบรม) ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน ๑ ชุด ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

/ ๓. บันทึกข้อความ ...

การจัดสรรทุนรัฐบาล (ก.พ.) ตามความต้องการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

แบบรายงานผล... จำเป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน จาก... พัฒน้าน้ำบาดาล
ประจำเดือน ธันวาคม 2560

โครงการ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้... พ.ศ. 2558
หน่วยงานที่รับผิดชอบ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

☐ จำนวนเงินที่เบิกจ่าย
☒ จำนวนเงินที่เบิกจ่าย

งบประมาณดำเนินการเอง 25,117,360

ที่	รายละเอียดโครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน		ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ผลการใช้จ่ายเงิน	ร้อยละ	ปัญหาอุปสรรค	แนวแก้ไข
			ค่า น้ำหนัก แผนงาน (ร้อยละ)	วันที่ส่ง รายงาน/ วันครบ รับงาน						
1	แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้...									
1.1	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน"...	25								
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน"...	3	25-28-29	1-3	28	100	175,410	0.73	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน"...	3	25-28-29	15-17	28	100	171,160	0.71	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน"...	3	25-28-29	27-29	28	100	171,370	0.71	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน"...	3	25-28-29	5-7	28	100	174,710	0.72	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน"...	3	25-28-29	19-21	28	100	171,460	0.71	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน"...	3	25-28-29	2-4	28	100	175,420	0.73	-	-
	- จัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน...	7	25-28-29	28-29	28	100	727,257.60	3.02	-	-
1.2	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้..."	25	25-28-29	10-12	28	100	292,440	1.21	-	-

แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ
พัฒนาศูนย์การเรียนรู้...
พ.ศ. ๒๕๕๘

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาฯ ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐๒๒๖๒๒๒๒๒ โทรสาร ๐๒๒๖๒๒๒๒๒
ที่ ๐๕/๒๕๕๘ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

เรียน สทบ.

เนื่องด้วย

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๑/๔๒๗ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ขอให้
เข้าร่วมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติตน
ตามรอยพระยุคลบาทของสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร โดยมีการจัดกิจกรรมการ
ฟังบรรยายธรรมและฝึกปฏิบัติจิตตภาวนา กิจกรรมศึกษาดูงานโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา
และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โครงการระหว่างวันที่ ๒๒ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ผู้เข้าร่วมอบรมในครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการ
จากส่วนราชการต่างๆ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ สามารถนำความรู้
และประสบการณ์ในการปฏิบัติตนตามหลักพุทธธรรมและปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท ไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. สำนักพัฒนาฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ๒ ราย คือ

๑. นายจิตติศักดิ์ หนูเสน ตำแหน่ง วิศวกรปฏิบัติการ
ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล

๒. นางสาวสิริลดา ดีเจริญกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน
ฝ่ายบริหารทั่วไป

๓. บัณฑิตข้าราชการทั้ง ๒ ราย ได้เข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว
เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมการฝึกอบรม

จากการเข้าร่วมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ทำให้ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรม
ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มุ่งมั่นทำงานเพื่อเป็นหลักและที่พึ่งประชาชน โดยศึกษาและปฏิบัติตนตามหลักพุทธ
ธรรม ประพฤติตนตามรอยพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และได้โปรดมอบหมายให้สำนักบริหารกลาง บันทึกข้อมูลการ
ฝึกอบรม ในแฟ้มทะเบียนประวัติข้าราชการ (กท.๗) รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑-๓ต่อไป

ขอรับ/ส่ง
ตามนี้
(นายจิตติศักดิ์ หนูเสน)
วิศวกรชำนาญการพิเศษ
ข้าราชการแผนกผู้ดำเนินการสำนักพัฒนาฯ

๐๕/๒๕๕๘

รายงานผลการฝึกอบรมโครงการเรียนรู้
ตามรอยพระยุคลบาท

HR1

ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ	Y	- การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard สามารถวัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ ได้แก่ (1) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (2) ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (3) ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (5) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีบุคลากรปฏิบัติงานด้านกฎหมายและด้านวิทยาศาสตร์เพียงพอ เนื่องจากได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๓ อัตรา และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ จำนวน ๓ อัตรา ๒. มีบุคลากรด้านการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงานในห้องทดลองประจำส่วนภูมิภาคจำนวนมากขึ้น ทำให้การดำเนินการวิเคราะห์ตัวอย่างน้ำมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๓. มีหน่วยงานเฉพาะด้านในการดำเนินการตามภารกิจของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการประสานข้อมูล การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ฐานข้อมูลบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลในระบบ DPIS ได้รับการปรับปรุงอย่างสมบูรณ์ ๒. การดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีความถูกต้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ ๓. การดำเนินการจัดทำข้อมูลของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินในตำแหน่งสายงานวิชาการเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีหลักเกณฑ์แนวทางการประเมินที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรม บุคลากรมีความพึงพอใจและยอมรับในผลการประเมิน ๒. การดำเนินการตามแผนการปราบปรามการทุจริต แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ลดปัญหาเรื่องการกระทำผิดวินัยของบุคลากร และทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ๓. การดำเนินการด้านการจัดการความรู้ (KM) ทำให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้กับตนเอง

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกและการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการ ทำให้กระบวนการการคัดเลือกและการส่งผลงานมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน และโปร่งใส

สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโดยรอบหน่วยงาน ทำให้มีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒. การดำเนินการปรับปรุงห้องประชุม ชั้น ๘ ทำให้หน่วยงานมีห้องประชุมรองรับสำหรับการประชุมใหญ่แบบหมู่คณะ และห้องประชุมย่อย จำนวน ๒ ห้อง มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ครบครัน มีความทันสมัย

HR2

ส่วนราชการมีการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
A	แสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ สวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร	Y	1. มีการดำเนินการโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรของ ทบ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมีการติดตามรายงานผลการตรวจสุขภาพรายบุคคลเพื่อประกอบการรักษาอาการต่อเนื่องเนื่องในรายที่มีความเสี่ยง 2. มีการดำเนินการสำรวจความพร้อมและความต้องการเครื่องมือในการปฏิบัติงาน 3. มีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

HR2

ส่วนราชการมีการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D	มีการสำรวจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อประเมินและจัดทำแผนงานและแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	Y	1. การดำเนินโครงการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยมีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการตรวจสุขภาพ ซึ่งได้แจ้งเวียนหน่วยงานทุกหน่วย 2. การดำเนินโครงการจัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการแจ้งแบบสำรวจความต้องการไปยังหน่วยงานต่างๆ 3. การดำเนินโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน โดยได้ดำเนินการปรับปรุงในพื้นที่รอบบริเวณอาคาร 1 ร้านค้าสวัสดิการ ห้องประชุม ชั้น 8 และบริเวณสนามหญ้าด้านหน้า

HR2

ส่วนราชการมีการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D	แสดงผลของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร	Y	- มีการดำเนินการตามโครงการในด้านต่างๆ ได้แก่ (1) โครงการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากร (2) โครงการจัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร (3) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

HR2

ส่วนราชการมีการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	องค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม	Y	1. บุคลากรได้รับการตรวจติดตามเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาสุขภาพที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต 2. บุคลากรมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน มีความพร้อมในการใช้งาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิภาพ 3. พื้นที่บริเวณรอบหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สะอาด เป็นระเบียบ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

HR2

ส่วนราชการมีการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	แสดงให้เห็นว่าการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของบุคลากร	Y	1. บุคลากรได้รับการตรวจติดตามเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาสุขภาพที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต 2. บุคลากรมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติอย่างครบครัน มีความพร้อมในการใช้งาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิภาพ 3. พื้นที่บริเวณรอบหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สะอาด เป็นระเบียบ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การใช้ชีวิตของคนไทยจึงเปลี่ยนไปจาก การใช้แรงงานทำงานเป็นการใช้สมองนี้คือทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบทำให้เกิดความเครียด ขาดการออกกำลังกาย ขาดการรับประทานอาหารที่มีคุณภาพ ขาดความสนใจต่อสุขภาพ ทำให้เกิดโรคต่างๆ ซึ่งเกิดจากการไม่ดูแลตัวเองให้ดี เช่น โรคหลอดเลือดหัวใจตีบ ความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคเหล่านี้สามารถป้องกันได้ โดยการที่เราใส่ใจดูแลตัวเอง การสืบค้นความผิดปกติของร่างกายตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อรับการรักษาย่างทัน่วงที ก่อนที่โรคต่างๆ จะพัฒนาไปจนเกินแก้ไข ดังนั้น การตรวจสุขภาพประจำปีจึงมีความจำเป็นต่อการใช้ชีวิตของคนไทยอย่างมาก เพื่อให้มีสุขภาพดี มีชีวิตยืนยาว และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

การปฏิบัติงานราชการที่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสุขภาพที่ดี ฉะนั้น การดูแลเอาใจใส่สุขภาพโดยการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นสิ่งหนึ่งที่ควรกระทำ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง จึงได้พิจารณาจัดโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลในการตรวจสุขภาพประจำปี อันจะเป็นการส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพพลานามัยที่ดีและลดปัญหาการเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกิจของราชการและลูกจ้างของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลโดยส่วนรวมด้วย

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ทบ. มีสุขภาพพลานามัยที่ดีและลดปัญหาการเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

๓. เป้าหมาย

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนพัฒนาเงินน้ำบาดาล และลูกจ้างชั่วคราว ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่ประสงค์จะรับการตรวจสุขภาพ จำนวนประมาณ ๒๐๐ ราย

๔. วิธีการดำเนินงาน

๔.๑ ก่อนการตรวจสุขภาพ

ประสานงานกับโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่ให้บริการตรวจสุขภาพนอกสถานที่ที่มีมาตรฐาน โดยจัดโปรแกรมการตรวจสุขภาพแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๔.๑.๑. กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ เบิกได้ตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ แบ่งเป็น ๒ โปรแกรม ดังนี้

รายละเอียดการตรวจสุขภาพประจำปี
10/10/2017

08-09-2017 กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ใบมีเงินเลขที่ : ๐๙๙๙

ลำดับ	วันที่ตรวจ	LN	คำนำ	ชื่อ	นามสกุล	สาขา	ตำแหน่ง	อายุ	ข้าราชการ อายุ<35 ปี	ข้าราชการอายุ>35 ปี	รวม
1	8/9/2017	503600001	นาง	อรุณ	พลพัฒน์	ส่วนกลาง	รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล	52	-	850.00	850.00
2	8/9/2017	503600002	นาย	สุชัย	อินทชัย	คณะทำงาน	นักธรณีวิทยาชำนาญการ	58	-	850.00	850.00
3	8/9/2017	503600003	นาง	อริยา	นันทะบุณยา	คณะทำงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	41	-	850.00	850.00
4	8/9/2017	503600004	นาย	สุทธิ	ชัยศรี	คณะทำงาน	พนักงานขับรถคันที่ 2	52	-	850.00	850.00
5	8/9/2017	503600005	นาง	อริยา	จินตนา	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	54	-	850.00	850.00
6	8/9/2017	503600006	นางสาว	รชญา	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	35	-	850.00	850.00
7	8/9/2017	503600007	นาย	กฤษณ	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	35	-	850.00	850.00
8	8/9/2017	503600008	นางสาว	รชชรรณี	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	35	-	850.00	850.00
9	8/9/2017	503600009	นาย	สุทธิ	อินทชัย	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	30	380.00	-	380.00
10	8/9/2017	503600010	นางสาว	รชชรรณี	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	33	380.00	-	380.00
11	8/9/2017	503600012	นางสาว	พรทิพย์	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	30	380.00	-	380.00
12	8/9/2017	503600013	นาย	สมศักดิ์	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	36	-	850.00	850.00
13	8/9/2017	503600014	นาง	กัญญา	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	51	-	850.00	850.00
14	8/9/2017	503600015	นางสาว	วิภา	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	36	-	850.00	850.00
15	8/9/2017	503600016	นาง	ทิพย์	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	41	-	850.00	850.00
16	8/9/2017	503600017	นาย	สุทธิ	อินทชัย	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	45	-	850.00	850.00
17	8/9/2017	503600018	นาง	นันท	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	44	-	850.00	850.00
18	8/9/2017	503600019	นางสาว	นันท	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	50	-	850.00	850.00
19	8/9/2017	503600020	นางสาว	วิภา	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	50	-	850.00	850.00
20	8/9/2017	503600021	นาย	สุทธิ	อินทชัย	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	46	-	850.00	850.00
21	8/9/2017	503600023	นางสาว	กัญญา	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	38	-	850.00	850.00
22	8/9/2017	503600024	นางสาว	สุภาภา	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	35	-	850.00	850.00
23	8/9/2017	503600026	นาย	อรุณ	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	59	-	850.00	850.00
24	8/9/2017	503600027	นางสาว	จรัญ	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	47	-	850.00	850.00
25	8/9/2017	503600029	นางสาว	กัญญา	นันท	กณ.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	53	-	850.00	850.00

โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรของ
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล ทบ. โทร. 0 2660 2522 โทรสาร 0 2660 2536
 ที่ 03/ 777 วันที่ 29 กันยายน 2560

เรื่อง แบบสำรวจความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง

เรียน อทบ./รอง อทบ./ผช./ผอ.สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์/วนป. สทบ.เขต 1-12

ตามที่ กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้มีแผนรองรับความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำหรับการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลให้เพียงพอต่อการใช้งานโดยให้ ศทส. เป็นหน่วยงานรวบรวมและเสนอเป็นภาพรวมของ ทบ. นั้น

การนี้ ศทส. จึงมีความประสงค์ที่จะสำรวจความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของหน่วยงานต่างๆ โดยให้หน่วยงานแจ้งความต้องการดังกล่าวตามแบบฟอร์มสำรวจความต้องการ (เอกสารแนบ) พร้อมส่งกลับ ศทส. ภายในวันที่ 4 ตุลาคม 2560 เพื่อดำเนินการต่อไป โดยประสานงานกับ นายเอกพงศ์ เกตุอุดม ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ 0 2660 2522

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

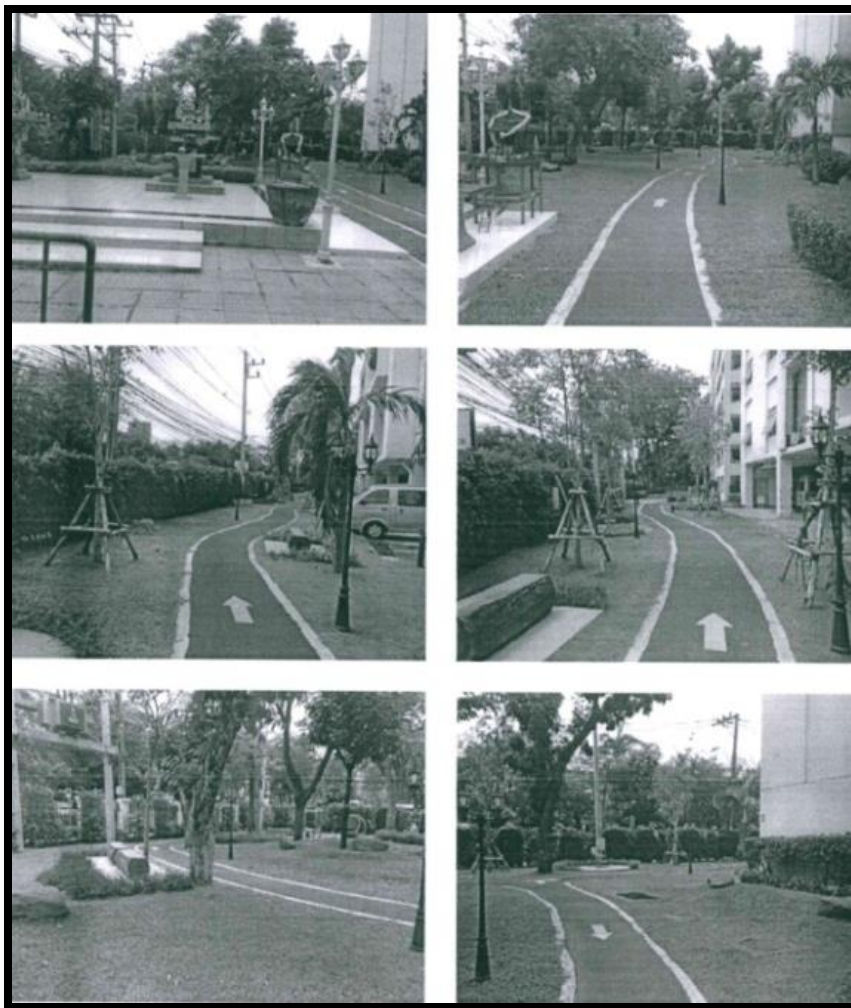

 (นายกุล ชัยรัตน์)
 ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางแบบสำรวจความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง

หน่วยงาน

ลำดับ	รายการ/อุปกรณ์	จัดหาใหม่	จัดหาทดแทน	หมายเลขครุภัณฑ์ที่ทดแทน	ครุภัณฑ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามรายการที่เสนอ จำนวน/เครื่อง
		จำนวน/เครื่อง	จำนวน/เครื่อง		
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

การสำรวจความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
 และอุปกรณ์ต่อพ่วง ตามแผนรองรับความ
 ต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ
 สื่อสาร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

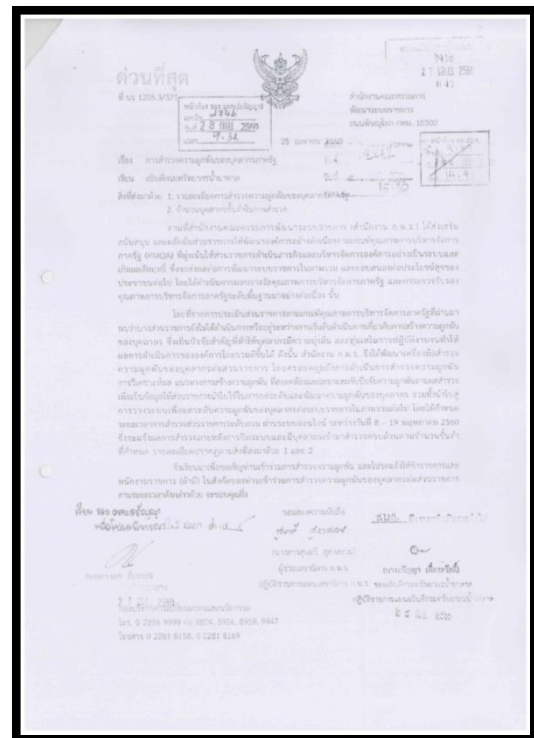


การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล บริเวณโดยรอบและโรงอาหาร

HR3

ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
A	มีแนวทางวิธีการในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร	Y	- มีการดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ



การดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

ด่วนที่สุด
ที่ นร 1205.3/321

วันที่ส่ง 28 มิ.ย. 2560
วันที่รับ 28 มิ.ย. 2560
เวลา 9.34

ส่วนราชการ
พัฒนาระบบราชการ
ถนนพิษณุโลก ถนน 10300

25 มิ.ย. 2560

เรื่อง การสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ
เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รายละเอียดการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ
2. จำนวนบุคลากรขึ้นใหม่ในการสำรวจ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ส่งเสริมสนับสนุน และมีมติสนับสนุนการให้พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการดำเนินการที่จะบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการในภาพรวม และตอบสนองต่อประโยชน์สุขของประชาชนต่อไป โดยได้ดำเนินการมอบรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับที่บูรณาการอย่างต่อเนื่อง นั้น

โดยที่จากการประเมินส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ผ่านมา พบว่าส่วนราชการยังไม่ได้รับการเชื่อมประสานการทำงานร่วมกันในการดำเนินงานด้านความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานจนทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรโดยรวมดีขึ้นได้ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเครื่องมือสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการ โดยครอบคลุมถึงการดำเนินการสำรวจความผูกพัน การวิเคราะห์ผล แนวทางการสร้างแรงจูงใจ การเชื่อมต่อและขยายผลปัจจัยความผูกพันตามผลสำรวจ เพื่อเป็นข้อมูลให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพของบุคลากร รวมทั้งนำไปสู่การวางระบบเพื่อกระตุ้นความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในภาพรวมต่อไป โดยได้กำหนดระยะเวลาการสำรวจส่วนราชการระดับกรม ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 8 - 19 พฤษภาคม 2560 ซึ่งจะแจ้งผลการสำรวจภายหลังการปิดระบบและมีการสรุปผลจำนวนค่าเฉลี่ยตามจำนวนชั้นค่าที่กำหนด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 และ 2

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญผ่านเจ้าพนักงานสำรวจความผูกพัน และโปรดแจ้งให้ข้าราชการและพนักงานราชการ (ถ้ามี) ในสังกัดของผ่านเจ้าพนักงานสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการ ตามรายละเอียดดังกล่าวด้วย ขอขอบคุณ

จึงเรียน 1205.3/321
ขอให้ช่วยดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
สุวิทย์ สุวรสอด
(นางสาวสุวิทย์ สุวรสอด)
ผู้อำนวยการ ก.พ.ร.
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

27 มิ.ย. 2560
ที่เลขที่ 1205.3/321
โทร 0 2356 9999 ต่อ 8804, 8916, 8959, 9947
โทรสาร 0 2281 8158, 0 2281 8169

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

รายละเอียดการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

1. ที่มา

ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง พบว่าปัจจัยหนึ่งของการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการ ซึ่งเป็นส่วนประกอบในการปฏิบัติงานบรรลุผล คือ ความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จนทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรโดยรวมดีขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่าส่วนราชการยังไม่ได้นำผลการสำรวจความผูกพันมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนส่วนราชการให้มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเครื่องมือการสำรวจความผูกพันและดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการ โดยจะได้นำผลจากการสำรวจไปใช้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการยกระดับความผูกพันของบุคลากร รวมทั้ง นำไปสู่การวางระบบเพื่อกระตุ้นความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในภาพรวมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการสำรวจ

1) เพื่อสำรวจและศึกษาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรภาครัฐที่มีต่อส่วนราชการและระบบราชการ
2) เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการดำเนินการสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยความผูกพันขององค์กรส่วนราชการ

3. วิธีการดำเนินการและช่องทางสำรวจ

ส่วนราชการระดับกรมสามารถทำการตอบแบบสำรวจได้ทางระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 8 - 19 พฤษภาคม 2560 ในช่องทางดังนี้

1) เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.ร. <http://www.opdc.go.th> > แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ (แบบแรก/ด้านขวามือ)
2) เว็บไซต์ <https://www.surveymongo.com/s/3514556/opdc-survey-first-page-c>
3) หมายเลข QR Code
4) Line : @ps_line



4. แนวทางการดำเนินการของส่วนราชการ

1) ตรวจสอบจำนวนบุคลากร และจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจขั้นต่ำ ตามแบบฟอร์มในสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 กรณีที่มีความคาดเคลื่อนโปรดแจ้งเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากรทางอีเมล pmqa@opdc.go.th ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำไปกำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจขั้นต่ำตามหลักสถิติ

2) แจ้งให้บุคลากรกรเข้าตอบแบบสำรวจ ทั้งนี้ แบบสำรวจจะจัดส่งประจำตัวประชาชน 13 หลักในการตรวจสอบเลขประจำตัวประชาชนเท่านั้น โดยจะไม่มีการพิมพ์ชื่อผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้รับความอนุเคราะห์จากกรมบัญชีกลางให้ใช้ฐานข้อมูลในการตรวจสอบเลขประจำตัวประชาชนดังกล่าว

3) เมื่อปิดระบบสำรวจแล้ว ส่วนราชการที่มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจครบถ้วนตามจำนวนขั้นต่ำ สามารถตรวจสอบผลสำรวจเบื้องต้นของส่วนราชการได้ที่เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.ร. ตั้งแต่ วันที่ 29 พฤษภาคม 2560 ทั้งนี้ระหว่างทำการสำรวจส่วนราชการสามารถตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจได้จาก Link ในตัวแบบฟอร์มแบบสำรวจ

4) สำนักงาน ก.พ.ร. ให้ความสำคัญกับความผูกพันของบุคลากร หรือแม้กระทั่งแนวทางการดำเนินการสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการ และจะแจ้งให้ส่วนราชการทราบต่อไป

หลักเกณฑ์และแนวทางในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

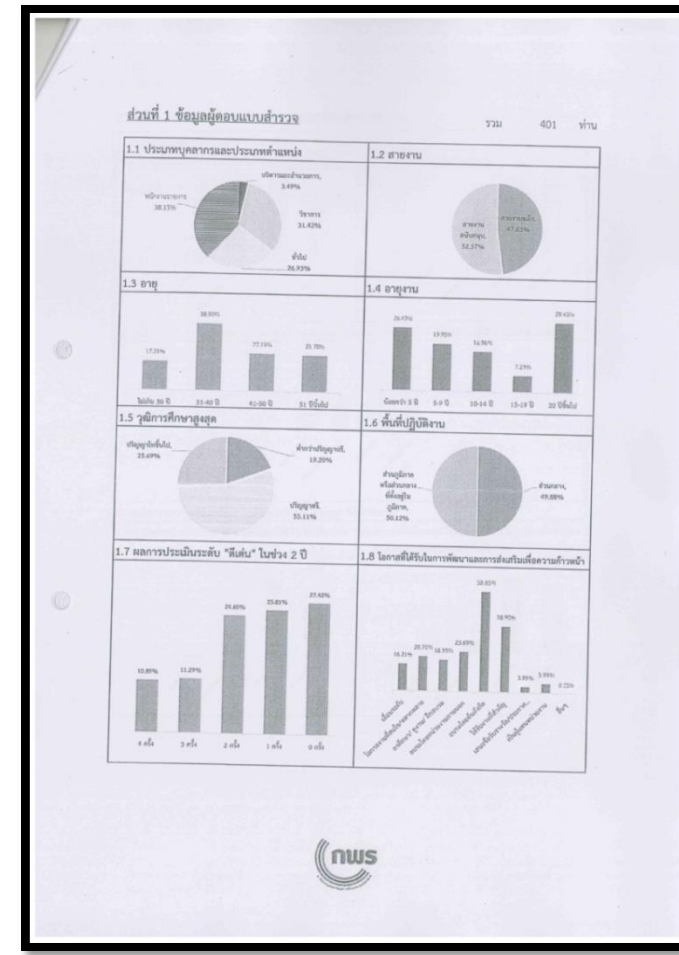
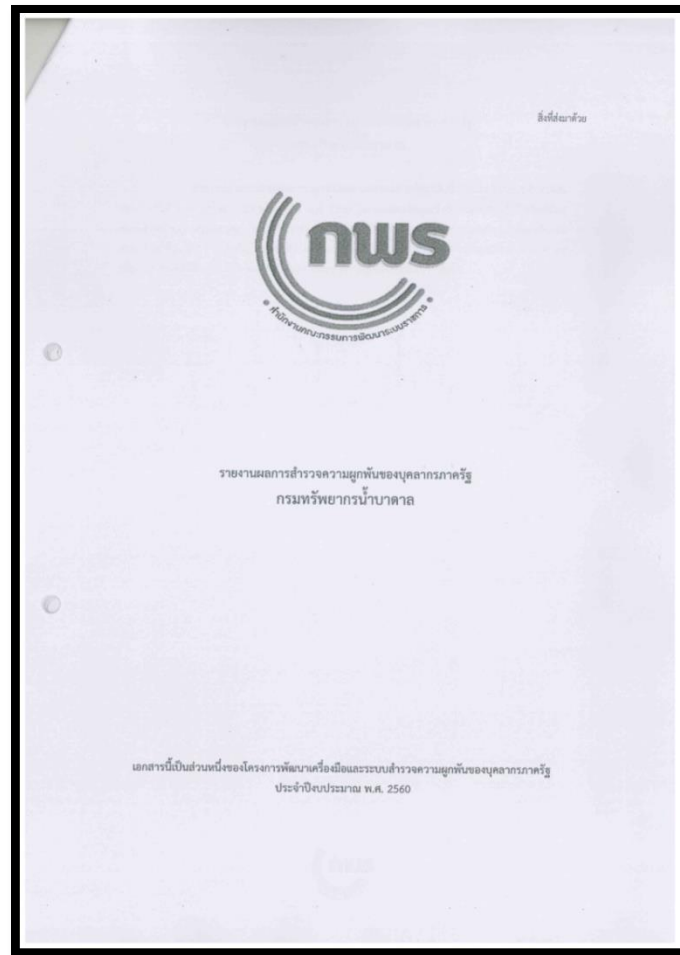
HR3

ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
A	แสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์และสร้างความผูกพันของบุคลากรในแต่ละกลุ่มบุคลากร	Y	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อขอความร่วมมือบุคลากรภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ร่วมตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ตามแนวทางการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

การขอความร่วมมือจากข้าราชการและพนักงานราชการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ





รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐของกรมทรัพยากร
น้ำบาดาล

HR3

ส่วนราชการมีการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D	แสดงผลของการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในส่วนราชการ	Y	1. การดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนยึดหลักเกณฑ์มีความเป็นธรรม ทำให้บุคลากรยอมรับในผลการประเมิน 2. การดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานตามโครงการข้าราชการดีเด่น และเพชรจรัสแสง ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไปและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3. การดำเนินการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ทำให้บุคลากรได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด 4. การรับสมัครข้าราชการเข้าโครงการ HiPPs ทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

HR3

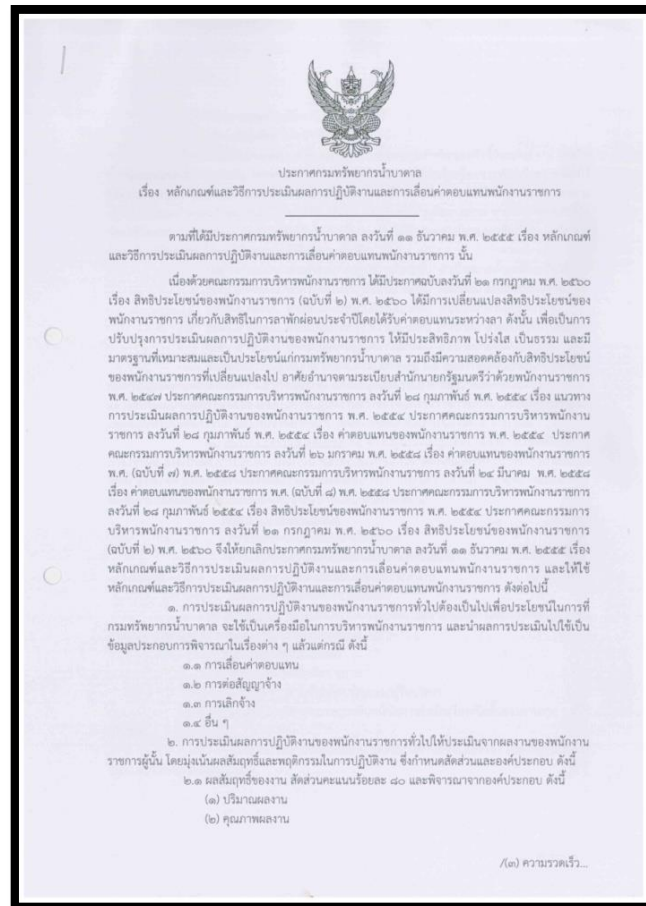
ส่วนราชการมีการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D	มีวิธีการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มในการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	Y	1. มีการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ 2. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ 3. การดำเนินการโครงการคัดเลือก "เพชรจรัสแสง" บุคคลต้นแบบ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2560 4. การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2560

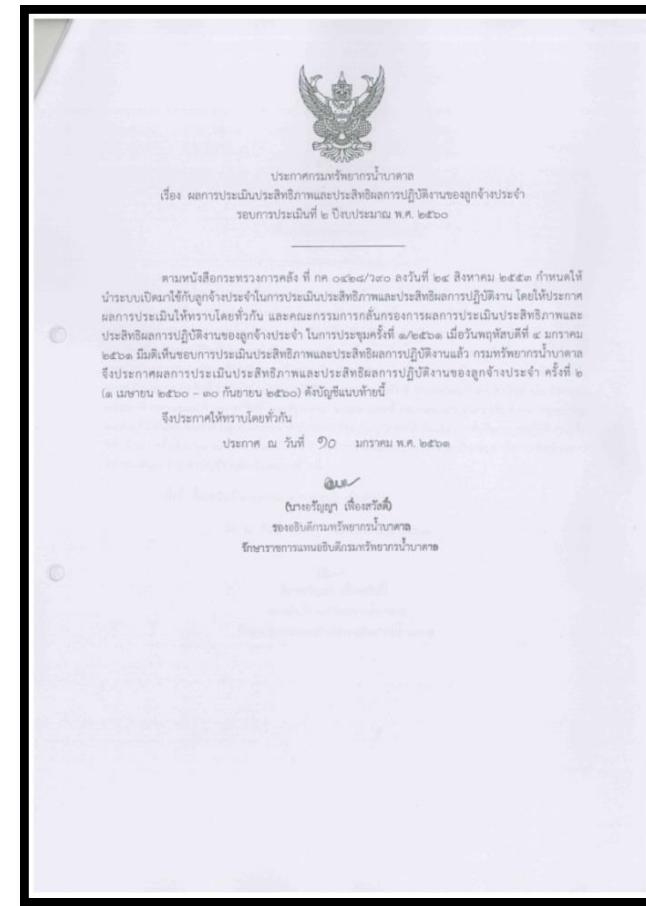
HR3

ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	แสดงให้เห็นว่าผลจากการสร้างความผูกพันช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ	Y	1. การดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนยึดหลักเกณฑ์มีความเป็นธรรม ทำให้บุคลากรยอมรับในผลการประเมิน 2. การดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานตามโครงการข้าราชการดีเด่น และเพชรจรัสแสง ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไปและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3. การดำเนินการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ทำให้บุคลากรได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด 4. การรับสมัครข้าราชการเข้าโครงการ HiPPs ทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ



การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน
ค่าตอบแทนพนักงานราชการ



หลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ

ที่ นร ๐๕๐๔/ว(ท) ๐๙๙๙๙

๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๐

เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทยและเลขาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อผู้สมควรเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ได้ออกพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย เนื่องในโอกาส พระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้แก่ข้าราชการในสังกัด ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. ๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นั้น

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ของระเบียบ ฯ และได้จำแนกรายชื่อผู้ขอพระราชทาน ตามชั้นตราต่าง ๆ เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๐ พิจารณา ดังปรากฏตามบัญชีรายชื่อที่ส่งมาด้วยนี้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบ รวมทั้งมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน จึงขอความร่วมมือนำดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของคำนำหน้าชื่อ ชื่อตัว ชื่อสกุล ชั้นตรา คุณสมบัติ จำนวนผู้สมควรขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และส่วนราชการที่สังกัด ตามบัญชีรายชื่อที่ส่งมาด้วยนี้ ทั้งนี้ ภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ หากพ้นกำหนด ขอให้รายชื่อผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดังกล่าวถูกต้องและส่วนราชการนี้ได้รับรองแล้ว
๒. กรณีมีผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถึงแก่กรรม ลาออกจากราชการ ก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ หรือขาดคุณสมบัติในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วยเหตุใด ๆ ให้แจ้งสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีทราบโดยทันที เพื่อถอนชื่อออกจากบัญชีรายชื่อดังกล่าว

/๓. กรณี ...

กรมพระยวชิรญาณวโรรส

พระมณเฑียรราช

๑ นายจิตรกร สุวรรณเลิศ ๔ นายพันธ์ศักดิ์ อีร์ปัญญาภรณ์

๒ นายชนินทร์ วงศ์พันธุ์เศรษฐี ๕ นางสาววิลาวัลย์ ไทยสงคราม

๓ นายชัยวัฒน์ ดุขภูพานิชย์ ๖ นางอรุณ หล่อเพ็ญศรี

การเสนอรายชื่อบุคลากรเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๐



การดำเนินการคัดเลือก “เพชรจรัสแสง” บุคคลต้นแบบ สังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

HR3

ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	Y	- บุคลากรมีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรม เช่น จิตอาสา และการถวายพระเพลิงพระบรมศพ



การส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เช่น กิจกรรม
จิตอาสา กิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นต้น

HR3

ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	มีการเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความสำเร็จของส่วนราชการ	Y	- มีการดำเนินการรับสมัครโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) รุ่นที่ 13 ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปี พ.ศ. 2560

รายงานสถานการณ์ปัจจุบันข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

รายงานสถานการณ์ปัจจุบันข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา การปฏิบัติ ราชการ	หน่วยงานต้นสังกัดเดิม	หมายเหตุ
๑	นางสาววิวิรรณ ฤทธิสิทธิ์	นักธรณีวิทยาชำนาญการ	๖ ปี	สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	วันที่ ๑๐ (ปี ๒๕๕๗)
๒	นางสาวณัฐณี รัตนนท์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๖ ปี	สำนักบริหารกลาง	วันที่ ๑๐ (ปี ๒๕๕๗)
๓	นายบุญศรี บัณฑิต	นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ	๗ ปี	สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	วันที่ ๑๑ (ปี ๒๕๕๘)
๔	นางสาวรศศนา ลากกิจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๖ ปี	กองแผนงาน	วันที่ ๑๒ (ปี ๒๕๕๙)
๕	นายทศพร ศรีวรกุล	นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ	๘ ปี	สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล	วันที่ ๑๓ (ปี ๒๕๖๐)

หมายเหตุ : ข้าราชการที่ออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) วันที่ ๔ (ปี ๒๕๕๖) จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นายสุรินทร์ วรกิจขันธ์ วิศวกรชำนาญการพิเศษ
๒. นายรุ่งโรจน์ บุญจกุล นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ

การรายงานสถานการณ์ปัจจุบันของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)

HR4

ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
A	มีการวิเคราะห์ความต้องการขององค์การในด้านศักยภาพของบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับความต้องการขององค์การในปัจจุบันและอนาคต	Y	1. มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานต่างประเทศ 2. มีการสำรวจความต้องการในการขอรับทุนการศึกษาของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และแบบฟอร์มการขอรับการสนับสนุนทุนการศึกษา การรายงานผลการศึกษา การขอขยายระยะเวลาการศึกษา และการสำเร็จการศึกษา

HR4

ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
A	แสดงแนวทางและวิธีการสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	Y	1. การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงานด้านต่างประเทศ 2. การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และแบบฟอร์มการขอรับการสนับสนุนทุนการศึกษา การรายงานผลการศึกษา การขอขยายระยะเวลาการศึกษา และการสำเร็จการศึกษา

HR4

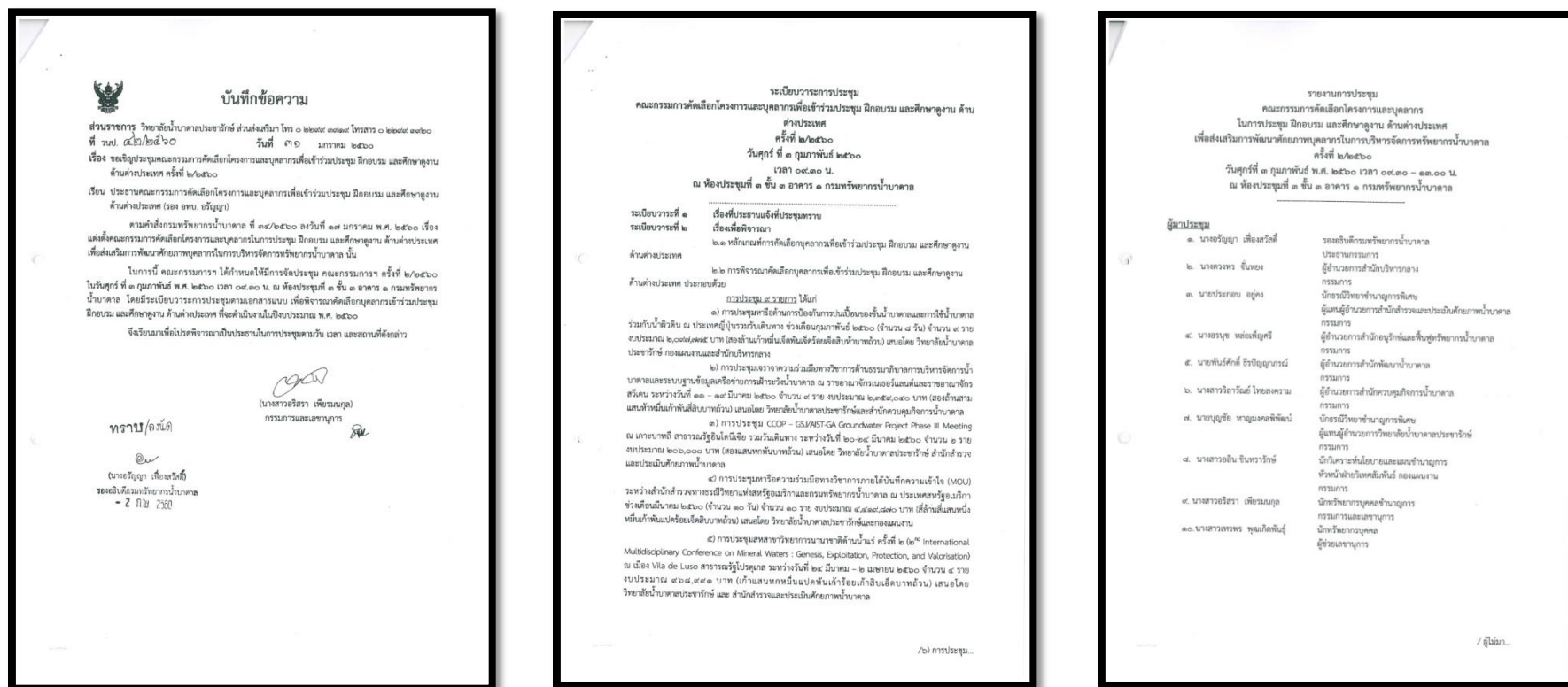
ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
A	แสดงแนวทางและวิธีการในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา	Y	1. มีการจัดประชุมเพื่อพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ 2. มีการจัดประชุมเพื่อรายงานผลการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ (การถ่ายทอดองค์ความรู้)

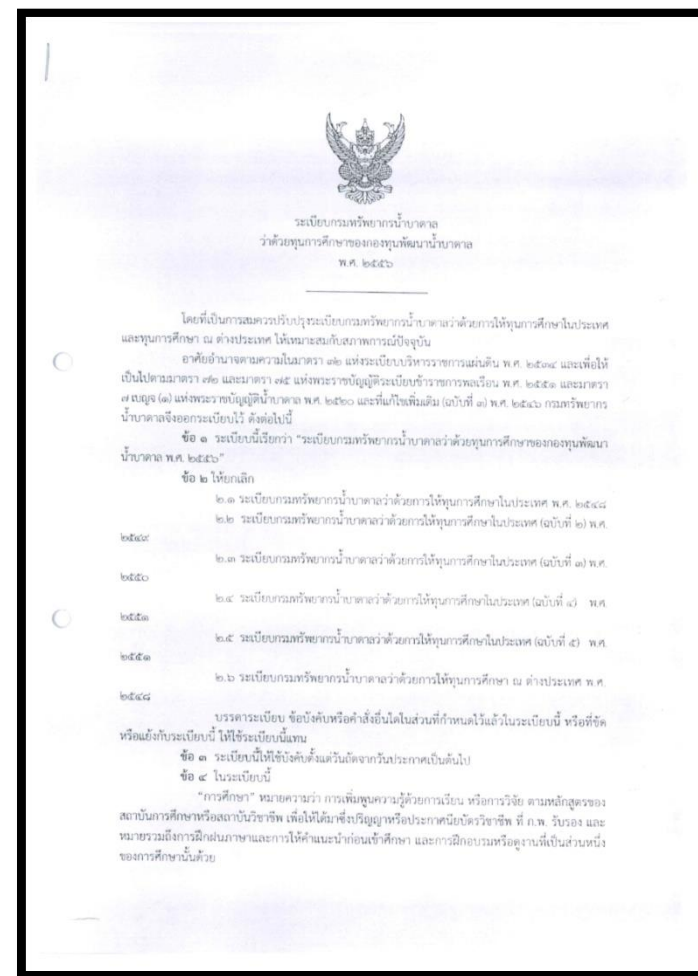
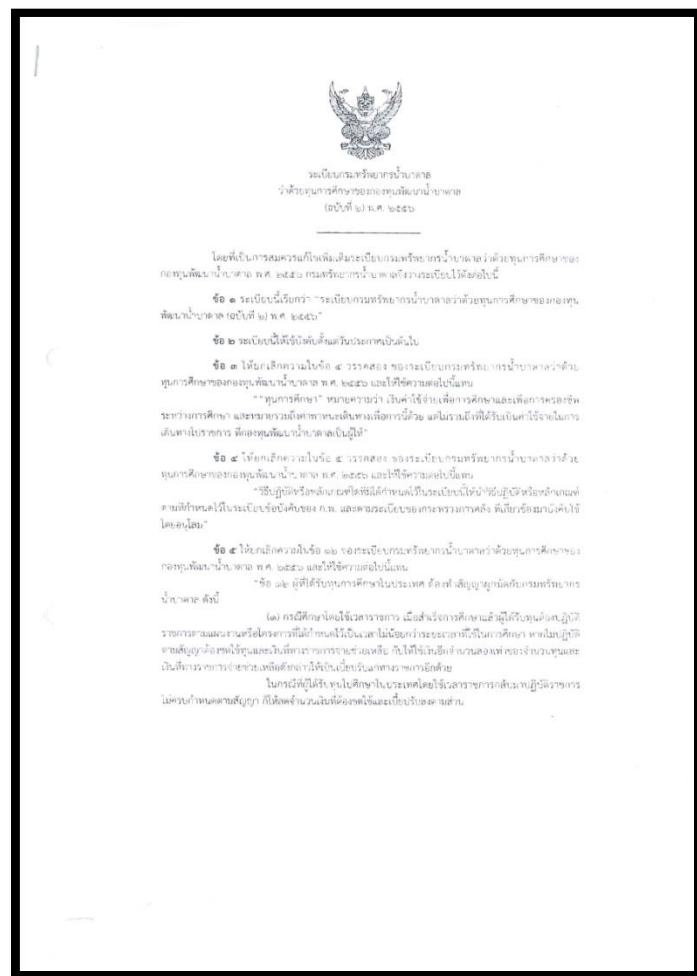
HR4

ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D/L	มีการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางและวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม	Y	1. มีการดำเนินการจัดประชุมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากโครงการประชุม ฝึกอบรม ศึกษาดูงานด้านต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล (กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ครั้งที่ 1 และ 2 2. มีการดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และหลักสูตรด้านการบริหารจัดการภายใต้บริบท 4.0



การดำเนินการคัดเลือกโครงการและบุคลากรเพื่อเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านต่างประเทศ



ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการเสนอขอรับทุนการศึกษาของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

HR4

ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
D/L	การนำผลของการประเมินไปสู่การปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	Y	- มีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และคุ้มครองจริยธรรม ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2560 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2560)



แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ
การส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ค.ศ. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑	ก.ย. ๖๑			
๑	การจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมของ ทบ.	จำนวนครั้งของการจัดประชุม													งบ ดำเนินงาน ทบ.	ตามความเหมาะสม	กลุ่มงาน คุ้มครอง จริยธรรม
๒	การพิจารณาเรื่องสำคัญๆของ ทบ. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและอื่นๆ - การสำรวจความคิดเห็น คุณธรรมจริยธรรม	ผลการสำรวจความคิดเห็น ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ในสังกัด ทบ.													งบ ดำเนินงาน ทบ.	ประมาณความเหมาะสม/ ผลการสำรวจ	กลุ่มงาน คุ้มครอง จริยธรรม
๓	การจัดช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียหรือจัดประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงาน - จัดสำรวจสาร/การ ประสานงานประชาสัมพันธ์ เรื่องต่อต้านการทุจริตและ คุ้มครองจริยธรรม	จำนวน ช่องทาง จำนวนครั้ง ในการ เผยแพร่													งบ ดำเนินงาน ทบ.	๑ ช่องทาง จำนวน ๒ ครั้ง	กลุ่มงาน คุ้มครอง จริยธรรม
๔	การสื่อสารและการ เจ้าหน้าที่ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึด หลักธรรมาภิบาลเข้าร่วม - โครงการเพชรจริกและ - ข้าราชการพลเรือนดีเด่น	จำนวนครั้ง ของการส่ง ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่														จำนวน ๑ ครั้ง	กลุ่มงาน คุ้มครอง จริยธรรม/ ส.บ.

HR4

ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	Y	- มีการรายงานผลการดำเนินงานของฝ่ายพัฒนาบุคลากร ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง ปัจจุบัน

แบบรายงานผล... จำนวนโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน จาก... พัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2558

โครงการ พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

☐ ด้านวิจัยและพัฒนา งบประมาณจ้างเหมาบริการ

☒ ด้านบริหารงาน งบประมาณดำเนินการเอง 24,117,360

ที่	รายละเอียดโครงการ	ตำแหน่ง แผนงาน (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินงาน		ผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงิน				ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
			กำหนดตามแผนงาน (ระบุวันที่)	วันที่ส่งรายงาน/รับทราบ รับงาน	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ผลการใช้จ่ายเงิน	ร้อยละ		
1	แผนพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ									
1.1	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	25								
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	3	ค.ย. 58-ค.ย. 58	1-3 ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	175,410	0.73	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	3	ค.ย. 58-ค.ย. 58	15-17 ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	171,160	0.71	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	3	ค.ย. 58-ค.ย. 58	27-29 ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	171,370	0.71	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	3	ค.ย. 58-ค.ย. 58	3-7 ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	174,710	0.72	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	3	ค.ย. 58-ค.ย. 58	19-21 ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	171,660	0.71	-	-
	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	3	ค.ย. 58-ค.ย. 58	2-4 ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	175,420	0.73	-	-
	- จัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	7	ค.ย. 58-ค.ย. 58	ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	727,257.60	3.02	-	-
1.2	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปฏิบัติ" ประจำปีงบประมาณ 2558	25	ค.ย. 58-ค.ย. 58	10-12 ค.ย. 58	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	100	292,440	1.21	-	-

แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ
พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๘

HR4

ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

	ประเด็นย่อยการพิจารณา	Y/N	คำอธิบายผลการดำเนินการ
R/I	บุคลากรมีศักยภาพ สามารถรองรับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	Y	1. มีการรายงานสถานการณ์ปัจจุบันข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 5 ราย 2. มีการจัดทำรอบสังสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 5 ราย 3. มีแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)


 คำสั่งกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
 ที่ ๖๙๙ /๒๕๖๐
 เรื่อง ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นไปตามกรอบการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ
 ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
 พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงมีคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน
 ๓ ราย ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายนี้

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐


 (นายวิฑูรย์ เทียงกุล)
 รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

มีแนบอยู่ ๑ ฉบับ

 (นางอภิญญา บุณยสวัสดิ์)
 นักทรัพยากรบุคคลอาวุโส

บัญชีรายชื่อข้าราชการให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 แนบท้ายคำสั่งกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ ๖๙๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ ตำแหน่ง	ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
				ตำแหน่ง/สังกัด		
๑	นางสาวรวงฉกา ลาภกิจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่ สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	๑๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑	
๒	นายบุญเพ็ญ บริสุทธ	นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ ส่วนสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาลที่ ๔ สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล ปฏิบัติหน้าที่ สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	๒๘๔	นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	
๓	นางสาวณัฐทิพย์ รณานนท์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๒๘๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองแผนงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	



การให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 ไปปฏิบัติราชการตามกรอบส่งเสริม
 ประสิทธิภาพ