



กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
เลขที่รับ 10685
วันที่ 24 พ.ค. 2566
เวลา 10.31

หน้าห้อง รอง อทบ. (สุรินทร์)
เลขที่ 1077
วันที่ 23 พ.ค. 2566
เวลา 16.09 น.

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
เลขรับ 1705
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๖
เวลา 14.09 น.

หน้าห้อง รอง อทบ. (สุรินทร์)
เลขที่ 1077
วันที่ 15 พ.ค. 2566
เวลา 09.34 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๒๔ โทรสาร ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๓๐
ที่ ทส ๐๗๑๔/ ๖๖๖ วันที่ ๖๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

เรื่องเดิม

๑. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ ระดับ Advance ที่กำหนดให้หน่วยงานมีระบบการค้นหาลำดับที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ และมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร

๒. หนังสือกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ ๐๗๑๔/ว ๑๔๔๘ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ขอให้บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอเรียนว่า บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้ตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนดแล้ว กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้จัดทำรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรแจ้งรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอได้โปรดลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่เสนอมาพร้อมนี้

15 ม.ค. ๖๖
เพื่อโปรดพิจารณา
นาง พม
15 swabb

นางสาว ชรินทร์ทิพย์ กองศิลป์

(นางสาว ชรินทร์ทิพย์ กองศิลป์)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

นางสาว ชรินทร์ทิพย์ กองศิลป์
Zunwag

(นายสุรินทร์ วรกิจธำรง)

รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(นายสุรินทร์ วรกิจธำรง)
รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

"No Gift Policy ทส.โปร่งใสและเป็นธรรม" รักษาการแทนอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๒๕ โทรสาร ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๓๐

ที่ ทส ๐๗๑๔/ว ๒๖๕๔

วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าสำนักงานผู้เชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑ - ๑๒

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล

ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม

ตามหนังสือกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ ทส ๐๗๑๔/ว ๑๔๙๘ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ขอให้ท่านและบุคลากรในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ นั้น

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ขอเรียนว่า ได้จัดทำรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป รายละเอียดตาม QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสุรินทร์ วรกิจธำรง)

รองอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

รักษาราชการแทนอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล



<https://shorturl.at/yCFMP>



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๒๕ โทรสาร ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๓๐

ที่ ทส ๐๗๑๔/ว ๑๕๙๘

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าสำนักงานผู้เชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑ - ๑๒

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล

ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม

ด้วยเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ ระดับ Advance กำหนดให้หน่วยงานมีระบบการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ และมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ จึงขอให้ท่านและบุคลากรในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) จำนวนตามเอกสารแนบ ตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ตาม QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้ ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

(นายธัญญา เนติธรรมกุล)
อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล



shorturl.at/qrCN3

จำนวนกลุ่มเป้าหมายขั้นต่ำ
การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน (ราย)
๑	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖
๓	กลุ่มนิติการ	๑๐
๔	สำนักบริหารกลาง	๒๐
๕	กองแผนงาน	๑๕
๖	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล	๑๕
๗	สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล	๑๕
๘	สำนักพัฒนาน้ำบาดาล	๑๕
๙	สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	๑๕
๑๐	สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล	๑๕
๑๑	กองวิเคราะห์น้ำบาดาล	๑๐
๑๒	กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๗
๑๓	สำนักงานผู้เชี่ยวชาญ	๖
๑๖	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑	๑๕
๑๗	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๒	๑๕
๑๘	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๓	๑๕
๑๙	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๔	๑๕
๒๐	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๕	๑๕
๒๑	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๖	๑๕
๒๒	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๗	๑๕
๒๓	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๘	๑๕
๒๔	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๙	๑๕
๒๕	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑๐	๑๕
๒๖	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑๑	๑๕
๒๗	สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑๒	๑๕
รวมทั้งสิ้น		๓๓๕

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ และเปิดโอกาสในการสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ เพื่อนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ ☐ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และชำนาญ ☐ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง ☐ การสร้างความร่วมมือการทำงานในทีมและรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้อง ☐ จัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ ☐ มีกระบวนการในการจัดการและสร้างนวัตกรรม	มีการฝึกอบรมระเบียบวินัยและการปลูกฝังค่านิยมหลักให้กับบุคลากร เช่น ความกล้าหาญ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้นำการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การ เช่น Coaching Tips การฝึกอบรมในการสร้างนวัตกรรม และโครงการประกวดนวัตกรรมและ Best Practices เป็นต้น สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นมืออาชีพรองรับสถานการณ์ เช่น การปรับสภาพแวดล้อมในช่วง Work From Home (WFH) - กรมสรรพากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพผ่านการปลูกฝังค่านิยม เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ - กรมธนารักษ์มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพในการรักษาการออกแบบเหรียญกษาปณ์ การทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ - กรมพัฒนาที่ดิน มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพและการมีส่วนร่วมและทุกภาคส่วนผ่านกลไกการขับเคลื่อน 4 ด้านครอบคลุมด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
		(Smart Service) การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Smart Utilization) ความสะดวกในการติดต่อ เข้าถึง การใช้ การแบ่งปันข้อมูลร่วมกัน (Smart Connection) และการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Smart Collaboration) ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา และยกระดับด้านการวางแผนงบประมาณ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกจากภาคีเครือข่าย การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีพัฒนาที่ทันสมัยใหม่ ตอบสนองความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน
Advance - การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร	☐ มีระบบการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ☐ นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ☐ มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร	มีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ อาจแตกต่างกันตามกลุ่มและระดับของบุคลากร มีการนำผลวิเคราะห์ไปปรับปรุงนโยบายในการบริหารงานบุคคล สิ่งจูงใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น จากการสำรวจสัดส่วนของบุคลากร 3 กลุ่ม พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทั้ง 3 กลุ่ม คือโอกาสในการได้นำเสนอความคิด และได้รับการรับฟัง นำไปสู่การสร้างกลไกการรับฟังและการนำเสนอความคิดที่เหมาะสมกับ

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
		บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มที่อาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงาน
Significance - การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่การคิดริเริ่มนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน	☐ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้บุคลากร - ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา - มีทักษะในการคาดการณ์อนาคตเพื่อรองรับแนวโน้มหรือทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทักษะในโลกอนาคต คิดริเริ่มนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน - มีแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ คือ มุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก	การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานภายใต้แนวคิดของการเป็น “ผู้ประกอบการรัฐกิจ (Public Entrepreneurship)” อยู่บนพื้นฐานของหลักคิดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประหยัด คุ่มค่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมและประชาชน ตัวอย่าง - กรมสรรพากรกับการจัดเก็บภาษีคริปโตเคอเรนซี (Digital Currency) หรือการคาดการณ์อนาคตเกี่ยวกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงของเงินดิจิทัล

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic - ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี - คุณธรรม จริยธรรม	มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ☐ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน