



## 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 ดังกล่าวนี้ 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 เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดจ้างพนักงานราชการเพิ่มเติม จำนวน 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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ  
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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 และเลือกตอบสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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 การจัดสวัสดิการเงินกู้ 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<br>ข้าราชการ<br>ประเภทบริหาร<br>(คน) | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทอำนวยการ<br>(คน) | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทวิชาการ<br>(คน) | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภททั่วไป<br>(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<br>ข้าราชการ<br>ประเภทบริหาร<br>(คน) | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทอำนวยการ (คน) | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทวิชาการ<br>(คน) | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภททั่วไป<br>(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<br>รับการพัฒนาใน<br>ปีงบประมาณ (คน) | จำนวนบุคลากร<br>ทั้งหมดใน<br>ปีงบประมาณ (คน) | ร้อยละ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------|
| <b>4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)****</b><br>(ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)                                                                                                                                                                             | 3                                                      | 462                                          | 0.65   |
| <b>4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)****</b><br>(ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์) | 9                                                      | 462                                          | 1.95   |
| <b>4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 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

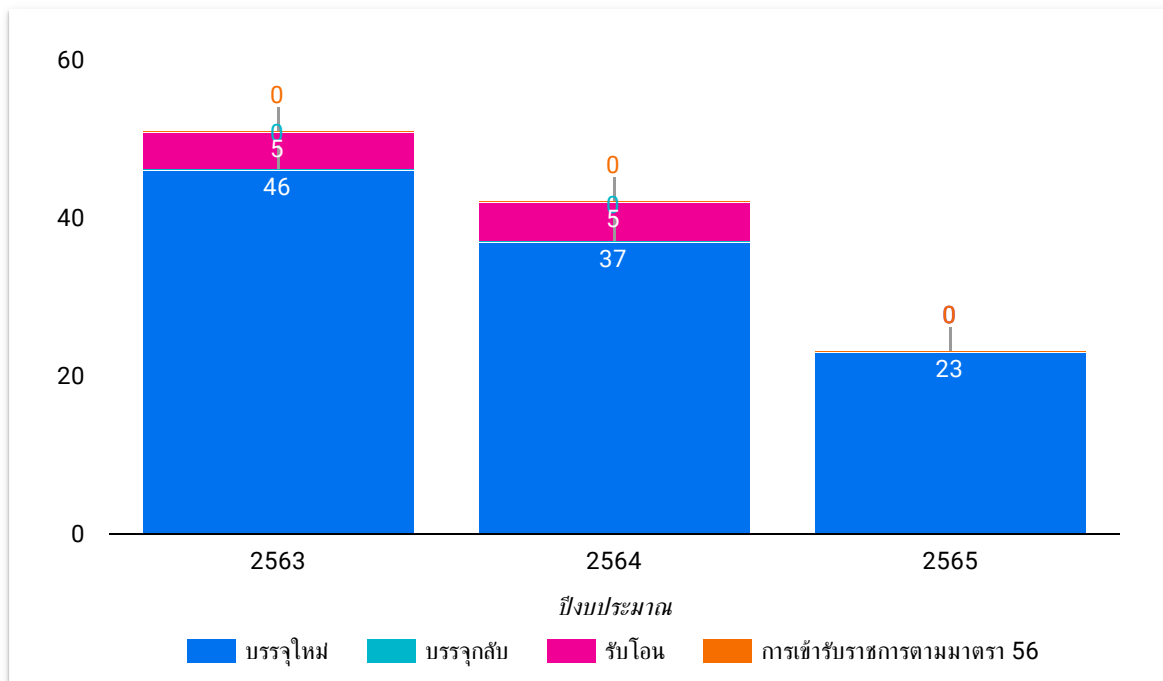
- (1) ควรให้ อ.ก.พ.กรม เป็นผู้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติว่า “โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก”
- (2) ควรให้มีการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง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

**คำชี้แจง** โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

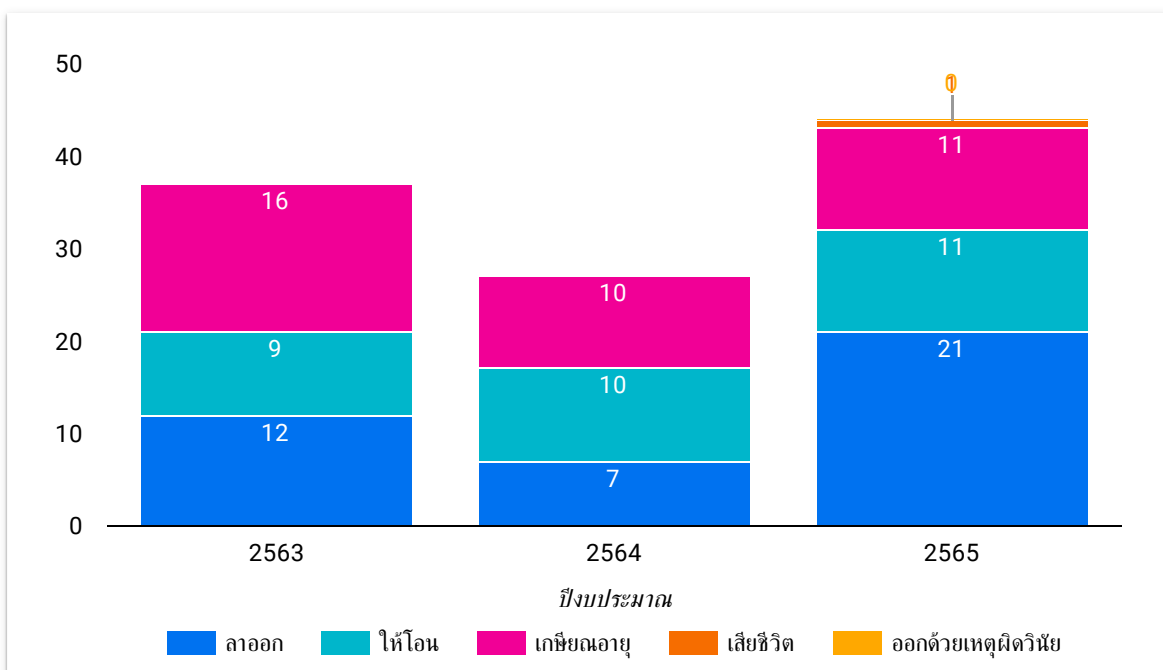
## 1. ข้อมูลข้าราชการ

### 1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



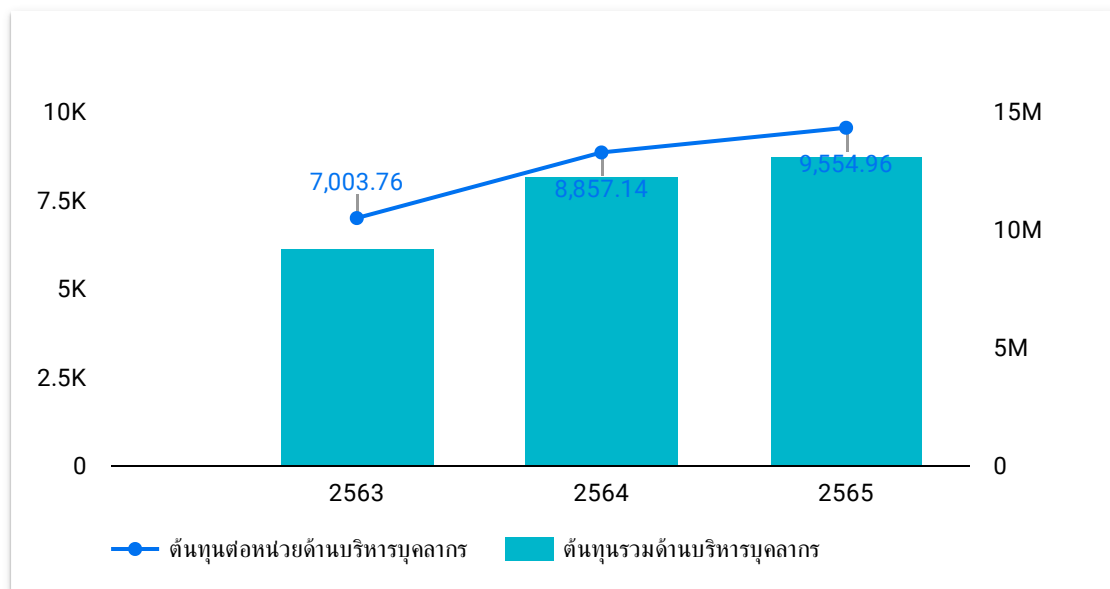
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



## 2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

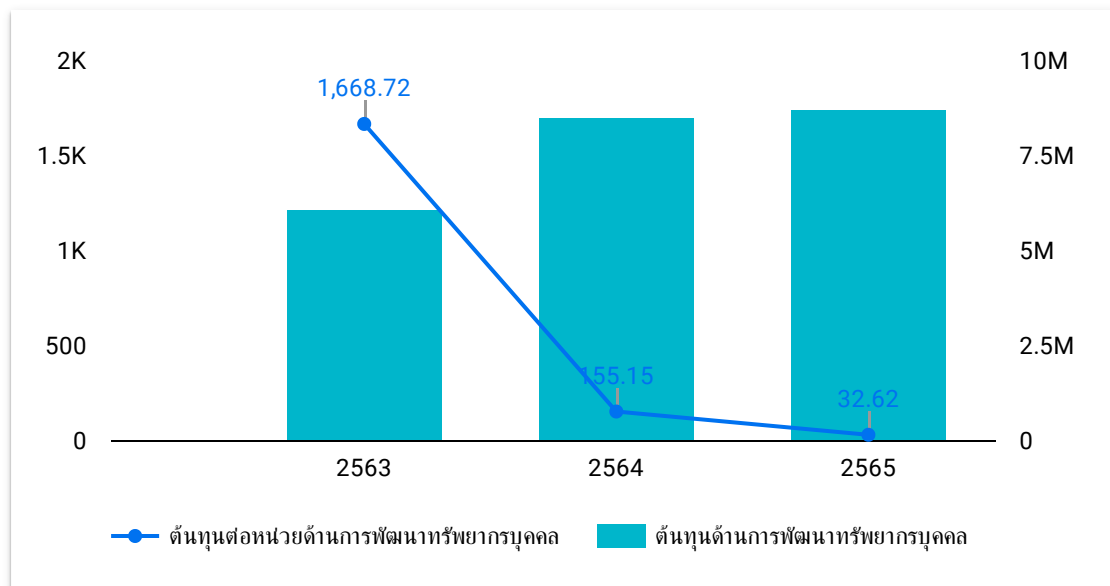
## 2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



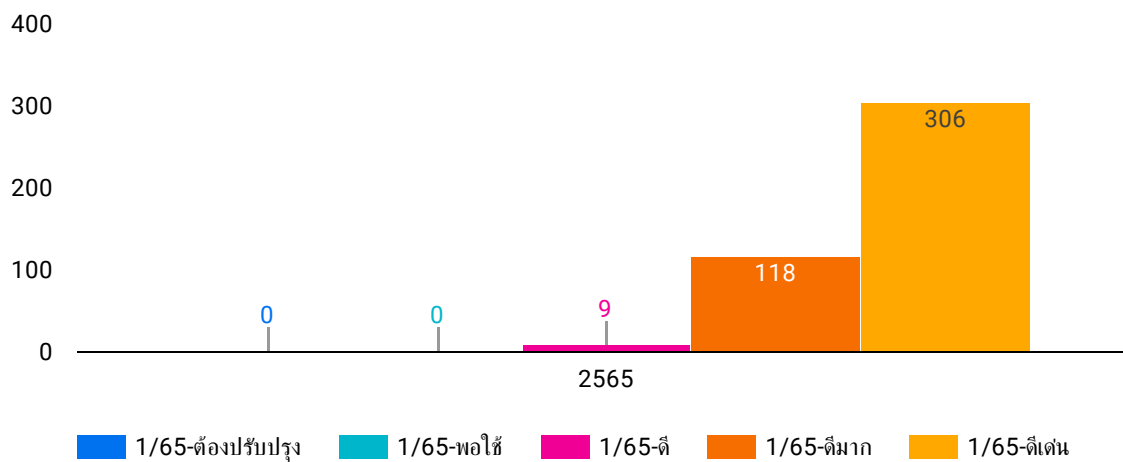
## 2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



## 3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 2/2565

