



# รายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566



**กรมทรัพยากรน้ำ**

**Contact Us**  
022716000 ต่อ 6404



**More Information**  
[www.dwr.go.th](http://www.dwr.go.th)



## สารบัญ

	หน้า
➤ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1
➤ รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล	7
➤ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	13
➤ ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	15
➤ ภาคผนวก	20

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

**รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**  
**ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2566	ผลการดำเนินการ ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
1. จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน	1.1 แผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี 1.2 ร้อยละของการดำเนินการแผนอัตรากำลัง	ดำเนินการทบทวนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรมทรัพยากรน้ำระยะ 3 ปี และ เสนอ อ.ก.พ.ทน. เห็นชอบแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี เมื่อเดือนเมษายน 2566 ทั้งนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อเสนออวาระต่อ อ.ก.พ.ทส. ต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566
2. จัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) ร้อยละ 100	จัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) ได้ร้อยละ 50 โดยกรมฯ ได้มีคำสั่งกรมทรัพยากรน้ำ ที่ 290/2565 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2565 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) และปรับปรุงคำสั่งกรมทรัพยากรน้ำที่ 231/2566 ลงวันที่ 7 เมษายน 2566 ซึ่งคณะทำงานฯ ได้จัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) สายงานวิศวกรโยธาแล้ว และนำเสนอ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2566 และอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงจัดทำรายละเอียดตำแหน่งงานอื่นๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2566	ผลการดำเนินการ ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
3. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ	ความสำเร็จในการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง เป็นปัจจุบันสามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ใหม่ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอัปเดตระบบ DPIS</li> <li>- การ Back up ข้อมูล</li> <li>- แก้ไขการยืนยันตัวตนเพื่อเข้าใช้งาน</li> </ul> </li> <li>นำเข้าข้อมูลให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคลตามการปรับปรุงโครงสร้างปัจจุบัน</li> <li>จัดทำใบรับรองการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นๆ (สลิปเงินเดือน อิเล็กทรอนิกส์) ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</li> </ol>	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566
4. พัฒนาระบบงานการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จำนวนกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ที่ได้รับการทบทวนพัฒนา เพื่อสร้างการยอมรับในความโปร่งใสและเป็นธรรม และมีคู่มือการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแต่ละปี	มีกระบวนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประกาศร้อยละ การตรวจสอบความถูกต้อง การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีขั้นตอน ตรวจสอบและกลั่นกรองการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำสั่งกรมทรัพยากรน้ำ ที่ 477/2565 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2565	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2566	ผลการดำเนินการ ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
5. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นแต่ละปี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำใบรับรองการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นๆ (สลิปเงินเดือน อิเล็กทรอนิกส์) ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</li> <li>2. พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่ (New Normal) โดยใช้การสแกนลายนิ้วมือเพื่อบันทึกเวลาเข้า-ออกของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม</li> <li>3. ปรับปรุงการเสนอบันทึกลงโดยแนบเอกสารดิจิทัลทาง QR code</li> <li>4. การประชุมแบบออนไลน์ภายในกรมทรัพยากรน้ำผ่านแอปพลิเคชัน Zoom</li> <li>5. การรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการของกรมทรัพยากรน้ำ สามารถสมัครทางอินเทอร์เน็ตหรือทางจดหมาย</li> <li>6. การสำรวจความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้วย Google Form</li> <li>7. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ 10 งานบริการของกรมทรัพยากรน้ำด้วย Google Form</li> </ol>	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2566	ผลการดำเนินการ ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
6. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ และการประเมินผลตามแผน ทั้งนี้ รวมถึงแผนการบริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession plan)	6.1 ความสำเร็จในการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 6.2 ร้อยละของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	อยู่ระหว่างเตรียมการจัดทำข้อมูล ตามการปรับปรุงโครงสร้างใหม่เพื่อจะจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566
7. จัดกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรต้นแบบกรมทรัพยากรน้ำ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรต้นแบบ/ได้รับการยกย่องจากหน่วยงานอื่น	จัดกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการ โดยได้รับรางวัล ดังนี้ 1. รางวัล “ข้าราชการพลเรือนดีเด่น” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 2 ราย 2. รางวัล “เพชรจรัสแสง” บุคคลต้นแบบสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 ราย 3. รางวัล “ผู้มีผลงานดี” บุคคลต้นแบบสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2 ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566
8. จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ โดยพิจารณาการเพิ่มเติมกิจกรรมดังนี้ (1) การจัดให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (2) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม เช่น การแข่งกีฬา และ (3) กิจกรรมคลายเครียด	จำนวนเรื่องที่ได้จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของกรมเพิ่มขึ้น	1. มีสวัสดิการให้บุคลากรจำนวน 7 กรณี ได้แก่ 1) การสมรสตามกฎหมาย 2) การเสียชีวิต 3) พวงรีดในนามกรมทรัพยากรน้ำ 4) ค่ารักษาพยาบาล 5) ประสบภัยพิบัติ 6) ประสบอุบัติเหตุ และ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2566	ผลการดำเนินการ ปี 2566	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
		7) การยืมเงินกองทุน 2. เตรียมการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมทรัพยากรน้ำ ตามมติที่ประชุม คณะกรรมการสวัสดิการกรมทรัพยากรน้ำ ครั้งที่ 6/2564 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2564 3. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี			



รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
และข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

**รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

<b>ชื่อโครงการ</b>	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรและบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
<b>ภายใต้แผนงาน</b>	แผนงานพื้นฐานด้านการจัดการน้ำและสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลผลิตการเพิ่มศักยภาพกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
<b>งบประมาณ</b>	ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566 จำนวน 980,200 บาท (เก้าแสนแปดหมื่นสองร้อยบาทถ้วน) โดยมีการเบิกจ่ายจำนวน 977,998 บาท (เก้าแสนเจ็ดหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยเก้าสิบบแปดบาทถ้วน)

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินการ และงบประมาณ แต่ละโครงการ/กิจกรรม**

**1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ**

**วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม**

1. มีความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่กรมทรัพยากรน้ำ
2. มีความรู้ด้านระเบียบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของข้าราชการและพนักงานราชการ
3. ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการเป็นข้าราชการ 4.0
4. เป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

**งบประมาณ**

ได้รับจัดสรรจำนวน 428,000 บาท (สี่แสนสองหมื่นแปดพันบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 427,314 บาท (สี่แสนสองหมื่นเจ็ดพันสามร้อยสิบสี่บาทถ้วน)

**ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่**

จำนวน 3 วัน ระหว่างวันที่ 1-3 กุมภาพันธ์ 2566

ณ โรงแรม รอยัล ฮิลล์ กอล์ฟ รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดนครนายก

**กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติงาน และพนักงานราชการ ที่เข้ารับการบรรจุระหว่างปีงบประมาณ 2561-2566 จากส่วนกลางและสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1-11 ผู้เข้าอบรมตามแผน จำนวน 60 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 56 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 25 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 8 คน พนักงานราชการ จำนวน 23 คน

**ผลที่ได้รับ**

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่กรมทรัพยากรน้ำ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการสิทธิประโยชน์ การเขียนหนังสือราชการ ระเบียบงานสารบรรณ การเป็นข้าราชการ 4.0 ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมทรัพยากรน้ำได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

## 2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การป้องกันอัคคีภัยและภัยต่าง ๆ ในอาคารกรมทรัพยากรน้ำ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดความพร้อมทางด้านทักษะในการป้องกันและระงับอัคคีภัย
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติการป้องกันและระงับเหตุการณ์อัคคีภัยได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี หากเกิดเหตุฉุกเฉินอัคคีภัย

### งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 115,500 บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) มีผลเบิกจ่ายจำนวน 112,490 บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสองพันสี่ร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ของกรมทรัพยากรน้ำ ผู้เข้าอบรมตามแผน จำนวน 90 คน ผู้เข้าการฝึกอบรม จำนวน 90 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 6 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 24 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 6 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 7 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 45 คน

### ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 2 วัน ระหว่างวันที่ 16 - 17 มีนาคม ๒๕66

ณ ห้องประชุมสายชล ชั้น 9 และห้องประชุม Warroom ศูนย์เมขลา ชั้น 11 อาคารกรมทรัพยากรน้ำ

### ผลที่ได้รับ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี
3. ทราบความพร้อมในการระงับเหตุการณ์อัคคีภัยภายในอาคารกรมทรัพยากรน้ำ

## 3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การลดและคัดแยกขยะมูลฝอย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำให้มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน แนวทางการดำเนินงานมาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ
2. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการคัดแยกและการจัดการขยะมูลฝอย สามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ และสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยที่ต้องส่งไปกำจัด
3. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการลด คัดแยกขยะมูลฝอยให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำเกิดภาพลักษณ์ที่ดี และสามารถเป็นต้นแบบในการดำเนินการของหน่วยงานอื่นๆ ได้

### งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 35,430 บาท (สามหมื่นห้าพันสี่ร้อยสามสิบบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 27,980 บาท (สองหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

### กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 55 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ ๑-๑๑ หน่วยงานละ 5 คน รวม 110 คน ผู้เข้าการฝึกอบรม จำนวน 110 คน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 20 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 15 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 7 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 14 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 46 คน

### ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 1 วัน ในวันพฤหัสบดีที่ 8 มิถุนายน ๒๕66

ณ ห้องประชุมสายชล ชั้น 9 อาคารกรมทรัพยากรน้ำ และผ่านระบบ Zoom

### ผลที่ได้รับ

1. เจ้าหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน แนวทางการดำเนินงาน มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ
2. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการคัดแยกและการจัดการขยะมูลฝอย สามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ และสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยที่ต้องส่งไปกำจัด
3. เจ้าหน้าที่ที่มีจิตสำนึกในการลด คัดแยกขยะมูลฝอย เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และสามารถเป็นต้นแบบในการดำเนินการของหน่วยงานอื่นๆ ได้

## 4. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบัญชีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน”

### มีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงาน การบัญชีได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และความเข้าใจในการพัฒนาทักษะวิชาชีพบุคลากร ด้านการเงิน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะคติ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน และเสนอแนะปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไข การปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน

### งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 30,416 บาท (สามหมื่นสี่ร้อยสิบหกบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 29,280 บาท (สองหมื่นเก้าพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

### ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 2 วัน ระหว่างวันที่ 23 - 24 สิงหาคม ๒๕66

ณ ห้องประชุมสายชล ชั้น 9 กรมทรัพยากรน้ำ และผ่านระบบ Zoom

### กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการบัญชี ของกรมทรัพยากรน้ำ ส่วนกลางและสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1-11 รวมจำนวน 70 คน ผู้เข้าการฝึกอบรม จำนวน 75 คน มีข้าราชการระดับชำนาญการ 14 คน ข้าราชการ

ระดับปฏิบัติการ จำนวน 12 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 15 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 17 คน

### ผลที่ได้รับ

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านการบริหารการบัญชีมากยิ่งขึ้น และสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถอธิบายกฎหมาย ระเบียบ ประกาศและขั้นตอนการปฏิบัติงานการเงินได้อย่างถูกต้อง สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยลง สามารถนำความรู้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง

## 5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวิเคราะห์สมดุลน้ำในพื้นที่เป้าหมาย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ด้านอุทกวิทยาและการบริหารจัดการน้ำ และชลศาสตร์เพื่อการวิเคราะห์สมดุลน้ำ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านองค์ประกอบของข้อมูลด้านความต้องการใช้น้ำ (Demand) และปริมาณน้ำต้นทุน (Supply)
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจด้านการวิเคราะห์สมดุลน้ำ (Water Balance) ในพื้นที่เป้าหมาย ของแต่ละช่วงเวลา เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### งบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 382,000 บาท (สามแสนแปดหมื่นสองพันบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 380,934 บาท (สามแสนแปดหมื่นเก้าร้อยสามสิบบาทถ้วน)

### ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 3 วัน ระหว่างวันที่ 30 - 31 สิงหาคม และวันที่ 1 กันยายน ๒๕66  
ณ โรงแรม จวรินทร์ ลอร์ด รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล จังหวัดจันทบุรี

### กลุ่มเป้าหมาย

จากสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1-11 กองการจัดสรรน้ำ กองวิจัย พัฒนาและอุทกวิทยา กองพัฒนาแหล่งน้ำ 1 กองพัฒนาแหล่งน้ำ 2 กองอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ จำนวน 50 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 45 คน มีข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ 1 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ 12 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 19 คน ข้าราชการระดับอาวุโส 2 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 2 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 3 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน

### ผลที่ได้รับ

เจ้าหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำ มีองค์ความรู้ด้านการจัดสรรน้ำและแบบจำลองวิเคราะห์ระบบลุ่มน้ำ เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ 3 ด้านการจัดสรร และการกำกับควบคุม การใช้น้ำ และประปาสัมพันธ์ของกรมทรัพยากรน้ำ

**ข้อมูลจำนวนสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รวมจำนวน ผู้เข้าอบรม	ข้าราชการ				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ
			ประเภท บริหาร	ประเภท อำนวยการ	ประเภท วิชาการ	ประเภท ทั่วไป		
1	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร พัฒนา เจ้าหน้าที่สนับสนุนการ บริหารจัดการน้ำ	56	-	-	25	8	-	23
2	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การป้องกัน อัคคีภัยและภัยต่างๆ ใน อาคารกรมทรัพยากรน้ำ	90	-	-	30	13	2	45
3	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การ ลดและคัดแยกขยะมูล ฝอย	110	-	-	41	21	2	46
4	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ เสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการบัญชีสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน”	75	-	-	26	30	2	17
5	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวิเคราะห์ สมดุลน้ำในพื้นที่ เป้าหมาย	45	-	-	32	7	2	4
	<b>รวม</b>	<b>376</b>	-	-	<b>154</b>	<b>79</b>	<b>8</b>	<b>135</b>

ปัญหา/อุปสรรค  
และข้อเสนอแนะ

## ปัญหา/อุปสรรค

### ☛ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง : กรมทรัพยากรน้ำมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๙ ตอนที่ ๖๑ ก ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ ๓ ปี ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน และต้องวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ซึ่งต้องอาศัยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเขียนวิเคราะห์เชิงลึกรายตำแหน่ง
- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง :
  - ๑) การตีความในข้อระเบียบ และการนำไปปฏิบัติ
  - ๒) ขาดแคลนผู้สมัครที่ใช้คุณวุฒิ ปวส.

### ☛ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรม และไม่ครอบคลุมในสายงานทุกด้าน เพราะเมื่อได้รับงบประมาณแล้วจะไปเน้นในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสายงานหลักเท่านั้น เช่น วิศวกร วิศวกรโยธา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เป็นต้น ซึ่งไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของกรม
- ปัญหาจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) และไข้หวัดใหญ่ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมที่แจ้งชื่อไว้ ไม่สามารถเข้าอบรมได้

## ข้อเสนอแนะ

### ☛ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง :
  - ไม่มี -
- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง :
  - ๑) ต้องการให้การประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ กลับไปประเมินผลงานที่สำนักงาน ก.พ. เหมือนเดิม เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน
  - ๒) ต้องการให้มีการจัดอบรมหลักสูตรเข้มข้น เพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ที่ออกมาใหม่

### ☛ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -



ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง  
(ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง  
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																รวม กรอบ
		บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ							ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	
1	นักบริหาร	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
2	ผู้ตรวจราชการกรม	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
3	ผู้อำนวยการ	-	-	15	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม)	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	2	69	-	-	-	298	-	-	-	-	-	369
6	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	9	-	-	-	-	-	11
7	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	6	-	-	-	-	-	9
8	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	36	-	-	-	-	-	47
9	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	11	-	-	-	-	-	12
10	นิติกร	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	11	-	-	-	-	-	14
11	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	7	-	-	-	-	-	8
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	17	-	-	-	-	-	18
13	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	5
14	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	4
15	นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	8	-	-	-	-	-	9
16	นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	10	-	-	-	-	-	12
17	นักธรณีวิทยา	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	5
18	นักอุทกวิทยา	-	-	-	-	-	1	7	-	-	-	16	-	-	-	-	-	24
19	วิศวกร	-	-	-	-	-	1	23	-	-	-	8	-	-	-	-	-	32
20	วิศวกรโยธา	-	-	-	-	-	2	47	-	-	-	145	-	-	-	-	-	194
21	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	4
22	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	10	-	-	-	-	-	12
23	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	57	62
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	19
25	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	23
26	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
27	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
28	เจ้าพนักงานอุทกวิทยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	18	31
29	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32	-	242	274
30	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	10	13
31	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	รวม	1	3	20	3	0	8	174	0	4	0	603	0	0	53	0	378	1247

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง  
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	
		เชี่ยวชาญเฉพาะ		วิชาชีพเฉพาะ		บริหารทั่วไป		บริการ		เทคนิค			
		กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน
1	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเงินและบัญชีและงบประมาณ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
3	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารจัดการน้ำ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
4	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
5	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารความขัดแย้ง	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
6	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
7	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอนุรักษ์ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
8	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิกฤติน้ำ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
9	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัย	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
10	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอุทกวิทยา	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
11	วิศวกรโยธา	-	-	39	3	-	-	-	-	-	-	39	3
12	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	11	-	-	-	-	-	-	-	11	-
13	วิศวกรเครื่องกล	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2	2
14	สถาปนิก	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
15	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	169	120	-	-	-	-	169	120
16	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	6	1	-	-	-	-	6	1
17	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
18	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	125	63	-	-	-	-	125	63
19	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	5	1	-	-	-	-	5	1
20	นักภูมิสารสนเทศ	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-
21	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	9	6	-	-	-	-	9	6
22	นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
23	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	13	1	-	-	-	-	13	1

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	
		เชี่ยวชาญเฉพาะ		วิชาชีพเฉพาะ		บริหารทั่วไป		บริการ		เทคนิค			
		กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน
24	นักวิชาการสถิติ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
25	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	8	-
26	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
27	นักอุทกวิทยา	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	9	-
28	นิติกร	-	-	-	-	16	13	-	-	-	-	16	13
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	8	-
30	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	266	91	-	-	266	91
31	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	7	1	-	-	7	1
32	เจ้าพนักงานสถิติ	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-
33	เจ้าพนักงานอุทกวิทยา	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	8	-
34	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	-	-	-	11	9	-	-	11	9
35	พนักงานวัดระดับน้ำ	-	-	-	-	-	-	148	97	-	-	148	97
36	ช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	4	3
37	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
38	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
39	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	7	3	7	3
40	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	185	61	185	61
41	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	79	17	79	17
42	นายช่างสำรวจ	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-
43	นายท้ายเรือ	-	-	-	-	-	-	-	-	21	-	21	-
44	ลูกมือช่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	<b>รวม</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>366</b>	<b>205</b>	<b>451</b>	<b>198</b>	<b>302</b>	<b>85</b>	<b>1,182</b>	<b>497</b>

หมายเหตุ มีเงิน : อัตรากำลังพนักงานราชการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณปี 2566

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน  
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	อัตรากำลัง
1	ช่างฝีมือสนาม	233
2	พนักงานขับรถยนต์	11
3	พนักงานช่างเจาะทางธรณีวิทยา	2
4	พนักงานธุรการ	29
5	พนักงานพิมพ์	8
	รวม	283

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

## ภาคผนวก

(รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
กรมทรัพยากรน้ำ อุบ้บส่งสำนักงาน ก.พ.)



## รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

### กรมทรัพยากรน้ำ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

ชื่อ-สกุล (นายภาค ดวารฤชรัตน์) .....

ตำแหน่ง อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ .....

วันที่ ...../...../.....

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล น.ส.ประภัสรา เผื่อนทอง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022716000 ต่อ 6404

มือถือ 0814738249

อีเมล nuengjang\_2529@hotmail.com

## ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

---

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2569

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

• [ทส0622.1-... .pdf](#)

---



2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

พัฒนากระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

กรมทรัพยากรน้ำมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2565 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่ 61 ก ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2565 จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

พัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำตามแผนงานประจำปี บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา/อบรมตามแผนงานประจำปี

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

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

#### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

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

### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

#### 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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้
- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
  - 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
  - 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
  - 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
  - 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### 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

### 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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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)

### การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

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

\* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

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

### คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

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

24. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอันสามารถแก้ไขปัญหหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลาการยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	การสแกนนิ้วบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการ เข้า - ออก
นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	1. การรายงานตัว และเลือกตำแหน่งที่จะบรรจุผ่านระบบ ZOOM 2. การรับสมัครการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ผ่าน E-mail
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	1. การจัดอบรมออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM 2. การใช้โปรแกรม canva ในการจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนออนไลน์

**25. โปรรูปผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง**

การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ



26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

ไม่มี

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

#### ปัญหาอุปสรรค

กรมทรัพยากรน้ำมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2565 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่ 61 ก ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2565 จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 3 ปี ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน และต้องวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ซึ่งต้องอาศัยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเขียนวิเคราะห์เชิงลึกรายตำแหน่ง

#### ข้อเสนอแนะ

**ปัญหาอุปสรรค**

1. การตีความในข้อระเบียบ และการนำไปปฏิบัติ
2. ขาดแคลนผู้สมัครที่ใช้คุณวุฒิ ปวส.

**ข้อเสนอแนะ**

1. อยากให้การประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ กลับไปประเมินผลงานที่สำนักงาน ก.พ. เหมือนเดิม เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน
2. อยากให้มีการจัดอบรมหลักสูตรเข้มข้น เพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ที่ออกมาใหม่

## การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ปัญหาอุปสรรค

งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรม และไม่ครอบคลุมในสายงานทุกด้าน เพราะเมื่อได้รับงบประมาณมาแล้วจะไปเน้นในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสายงานหลักเท่านั้น เช่น วิศวกร วิศวกรโยธา นักวิชาการเงิน และบัญชี นักวิชาการพัสดุ เป็นต้น ซึ่งไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของกรม

### ข้อเสนอแนะ

## การโอนเงินเดือน

ปัญหาอุปสรรค

-

### ข้อเสนอแนะ

ขยายอัตราเงินเดือนสูงสุดของแต่ละตำแหน่ง พร้อมกับฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ		3	0

\* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

### 2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

### 3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

### 4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	13
2. พนักงานราชการ	11
รวม	24

## 5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปีที่ 2566
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	0
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	0
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	0
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	0
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

-

## 6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	2	19	630	315
ดีมาก	0	0	42	41
ดี	0	0	6	1
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	18	642	308
ดีมาก	0	0	52	41
ดี	0	0	6	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0