

รายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567



CONTACT US



022716000 ต่อ 6404
www.dwr.go.th

สารบัญ

	หน้า
➤ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	1
➤ รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล	6
➤ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	13
➤ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	15
➤ ภาคผนวก	21

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2567	ผลการดำเนินการ ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
1. จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี และการติดตามประเมินผล การดำเนินการตามแผน	1.1 แผนอัตรากำลังของ กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 3 ปี 1.2 ร้อยละของการดำเนินการ แผนอัตรากำลัง	1.1 ดำเนินการเสนอการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง กรมทรัพยากรน้ำระยะ 3 ปี ให้ทาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2567 และได้รับ การประสานเป็นการภายในให้ดำเนินการปรับแผน จาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เป็น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 ทั้งนี้ อยู่ ระหว่างการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.พ. กรม ทรัพยากรน้ำเพื่อปรับแผนอีกครั้ง ก่อนเสนอ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ของ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อ พิจารณาต่อไป 1.2 ร้อยละ 100 ของการติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567
2. จัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ รายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) ร้อยละ 100	จัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) ได้ร้อยละ 50 โดยกรมฯ ได้มี คำสั่งกรมทรัพยากรน้ำ ที่ 290/2565 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2565 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ รายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2567	ผลการดำเนินการ ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
		และปรับปรุงคำสั่งกรมทรัพยากรน้ำที่ 231/2566 ลงวันที่ 7 เมษายน 2566 ซึ่งคณะทำงานฯ ได้จัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job description) สายงานวิศวกรโยธาแล้ว และนำเสนอ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2566 และอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงจัดทำรายละเอียดตำแหน่งงานอื่นๆ			
3. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลกำลังคนกรมทรัพยากรน้ำ	ความสำเร็จในการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ให้เป็นข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง เป็นปัจจุบันสามารถใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	<ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ใหม่ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การอัปเดตระบบ DPIS - การ Back up ข้อมูล - แก้ไขการยืนยันตัวตนเพื่อเข้าใช้งาน นำเข้าข้อมูลให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคลตามการปรับปรุงโครงสร้างปัจจุบัน จัดทำใบรับรองการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นๆ (สลิปเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์) ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) 	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567
4. พัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จำนวนกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ที่ได้รับการทบทวน	<ol style="list-style-type: none"> มีกระบวนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประกาศร้อยละ การตรวจสอบความถูกต้อง การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีขั้นตอน ตรวจสอบและกลั่นกรองการ 	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2567	ผลการดำเนินการ ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	พัฒนา เพื่อสร้างการยอมรับในความโปร่งใสและเป็นธรรม และมีคู่มือการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแต่ละปี	<p>ประเมินผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำสั่งกรมทรัพยากรน้ำ ที่ 477/2565 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2565</p> <p>2. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ร้อยละ 70 ของตำแหน่งว่างที่สามารถสรรหาได้</p> <p>3. การประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับชำนาญงาน จำนวน 1 ราย - ระดับชำนาญการ จำนวน 26 ราย - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 ราย - ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 ราย 			
5. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นแต่ละปี	<p>1. จัดทำใบรับรองการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นๆ (สลิปเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์) ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</p> <p>2. พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่ (New Normal) โดยใช้การสแกนลายนิ้วมือเพื่อบันทึกเวลาเข้า-ออกของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม</p> <p>3. ปรับปรุงการเสนอบันทึกโดยแนบเอกสารดิจิทัลทาง QR code</p> <p>4. การประชุมแบบออนไลน์ภายในกรมทรัพยากรน้ำผ่านแอปพลิเคชัน Zoom</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ปี 2567	ผลการดำเนินการ ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
		5. การรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการของกรมทรัพยากรน้ำ สามารถสมัครทางอินเทอร์เน็ตหรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 6. การสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรมทรัพยากรน้ำด้วย Google Form			
6. จัดกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรต้นแบบกรมทรัพยากรน้ำ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรต้นแบบ/ได้รับการยกย่องจากหน่วยงานอื่น	จัดกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการ โดยได้รับรางวัล ดังนี้ 1. รางวัล “ข้าราชการพลเรือนดีเด่น” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2 ราย 2. รางวัล “ผู้มีผลงานดี” บุคคลต้นแบบสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 3 ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567
7. จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ	จำนวนเรื่องที่ได้จัดสวัสดิการให้บุคลากรของกรมทรัพยากรน้ำ ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของกรมเพิ่มขึ้น	1. มีสวัสดิการให้บุคลากรจำนวน 7 กรณี ได้แก่ 1) การสมรสตามกฎหมาย 2) การเสียชีวิต 3) พวงหรีดในนามกรมทรัพยากรน้ำ 4) ค่ารักษาพยาบาล 5) ประสบภัยพิบัติ 6) ประสบอุบัติเหตุ และ 7) การยืมเงินกองทุน 2. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
และข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

**รายงานผลการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรและบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ภายใต้แผนงาน	แผนงานพื้นฐานด้านการจัดการน้ำและสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ผลผลิต	การเพิ่มศักยภาพกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
งบประมาณ	ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวน 1,164,900 บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนหกหมื่นสี่พันเก้าร้อยบาทถ้วน) ได้รับจัดสรรเพิ่ม 84,200 บาท (แปดหมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน) รวมทั้งสิ้น 1,249,100 บาท (หนึ่งล้านสองแสนสี่หมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) โดยมีการเบิกจ่ายจำนวน 1,232,175 บาท (หนึ่งล้านสองแสนสามหมื่นสองพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินการ และงบประมาณ แต่ละโครงการ/กิจกรรม

1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การป้องกันอัคคีภัยและภัยต่าง ๆ ในอาคารกรมทรัพยากรน้ำ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดความพร้อมทางด้านทักษะในการป้องกันและระงับอัคคีภัย
 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติภารกิจป้องกันและระงับเหตุการณ์อัคคีภัยได้อย่างถูกต้อง
- ถูกวิธี หากเกิดเหตุฉุกเฉินอัคคีภัย

การใช้จ่ายงบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 28,000 บาท (สองหมื่นแปดพันบาทถ้วน) มีผลเบิกจ่ายจำนวน 27,790 บาท (สองหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

ผลการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ของกรมทรัพยากรน้ำ ผู้เข้าอบรมตามแผน จำนวน 50 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 70 คน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 20 คน ข้าราชการระดับอาวุโส 1 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 3 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 7 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 31 คน

ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 1 วัน ในวันที่ 31 พฤษภาคม ๒๕67

ณ ห้องประชุม Warroom ศูนย์เมขลา ชั้น 11 อาคารกรมทรัพยากรน้ำ และผ่านระบบ Zoom

ผลที่ได้รับ

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

2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การลดและคัดแยกขยะมูลฝอย

วัตถุประสงค์

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

การใช้จ่ายงบประมาณ

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

ผลการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการอบรม เจ้าหน้าที่ส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 63 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ ๑-๑๑ หน่วยงานละ 5 คน รวม 110 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 140 คน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 8 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 21 คน ข้าราชการระดับอาวุโส 2 คน ข้าราชการระดับชำนาญาน 11 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 16 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน พนักงานราชการ จำนวน 69 คน

ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 1 วัน ในวันที่ 7 มิถุนายน ๒๕67

ณ ห้องประชุมสายชล ชั้น 9 อาคารกรมทรัพยากรน้ำ และผ่านระบบ Zoom

ผลที่ได้รับ

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

3. โครงการฝึกอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมรับทราบและมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับวิทยากร
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจและรู้ถึงสิทธิที่ต้องรู้ข้อมูลข่าวสารตามมาตราต่าง ๆ ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

การใช้จ่ายงบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 10,800 บาท (หนึ่งหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 10,800 บาท (หนึ่งหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน)

ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 1 วัน ในวันที่ 27 มิถุนายน ๒๕67

27 มิถุนายน ๒๕67 ณ ห้องประชุมสายชล ชั้น 9 อาคารกรมทรัพยากรน้ำ และผ่านระบบ Zoom

ผลการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการ พนักงานราชการ ของกรมทรัพยากรน้ำ ผู้เข้าอบรมตามแผน จำนวน 80 คน ผู้เข้าการฝึกอบรม จำนวน 82 คน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 18 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 22 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 7 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 9 คน พนักงานราชการ จำนวน 24 คน

ผลที่ได้รับ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับวิทยากร
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจและรู้ถึงสิทธิต้องรู้ข้อมูลข่าวสารตามมาตราต่าง ๆ ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

4. โครงการขับเคลื่อนการจัดสรร กำกับ และควบคุมการใช้ทรัพยากรน้ำและประปาสัมปทาน (Joint Platform)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ได้รับการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจ การจัดสรร กำกับและควบคุมการใช้ทรัพยากรน้ำและประปาสัมปทาน ได้รับความรู้ความเข้าใจทางวิชาการ รวมถึงหลักกฎหมายปกครอง หลักการบริหารจัดการจากคดีปกครอง และการใช้กฎหมายปกครองในการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. เพื่อสร้างการรับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง

การใช้จ่ายงบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 290,000 บาท (สองแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 289,990 บาท (สองแสนแปดหมื่นเก้าพันเก้าร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 3 วัน ระหว่างวันที่ 10 - 12 กรกฎาคม 2567

ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหารกรมทรัพยากรน้ำ กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ กองพัฒนาแหล่งน้ำ 1 กองพัฒนาแหล่งน้ำ 2 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม กองการจัดสรรน้ำ กลุ่มนิติการ และสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1 - 11 จำนวน 70 คน ผู้เข้าการฝึกอบรม จำนวน 68 คน มีข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ 17 คน ข้าราชการระดับชำนาญการ 20 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 16 คน ข้าราชการระดับอาวุโส 2 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 5 คน พนักงานราชการ จำนวน 8 คน

ผลที่ได้รับ

1. เอกสารองค์ความรู้ทางวิชาการ ความรู้พื้นฐานด้านกฎหมาย อนุบัญญัติและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอน กระบวนการการอนุญาตใช้น้ำและการกำกับ ติดตามและตรวจสอบการใช้ทรัพยากรน้ำ สาธารณะ แนวทางการวิเคราะห์ ตรวจสอบสมมูลของน้ำในทรัพยากรน้ำสาธารณะ การใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อการควบคุมกิจการน้ำ บทบาท หน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ สนับสนุนการทำงานรองรับภารกิจใหม่ ภายใต้พระราชบัญญัติ ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 และการดำเนินการประกอบกิจการประปาสัมปทาน

2. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ บทบาทหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติ ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 และเรื่องการประกอบกิจการประปาสัมปทาน ตาม ปว.58 และมีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีแนวทาง ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานอย่าง ถูกต้อง

5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนาศักยภาพด้านพัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ

วัตถุประสงค์

1. ให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานโครงการพัฒนา อนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำของ กรมทรัพยากรน้ำ

2. ให้ผู้เข้าอบรมมีการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีมาตรฐานการดำเนินการที่ถูกต้อง ตามหลักวิชาการ เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย ข้อระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

การใช้จ่ายงบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 448,500 บาท (สี่แสนสี่หมื่นแปดพันห้าร้อยบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 448,010 บาท (สี่แสนสี่หมื่นแปดพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 6 วัน ระหว่างวันที่ 5 - 7 สิงหาคม 2567 และวันที่ 13 - 15 สิงหาคม 2567

ณ อาคารวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ซอยรามคำแหง 39 และระบบ Zoom

ผลการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการอบรม วิศวกรโยธาชำนาญการ และปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ด้านการออกแบบ โครงการพัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ของกองพัฒนาแหล่งน้ำ 1 กองพัฒนาแหล่งน้ำ 2 กองการจัดสรรน้ำ กองวิจัย พัฒนาและอุทกวิทยา กองวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์น้ำ สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1 - 11 จำนวน 230 คน ผู้เข้าการฝึกอบรม จำนวน 264 คน มีข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ 16 คน ข้าราชการ ระดับชำนาญการ 114 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 63 คน ข้าราชการระดับอาวุโส 2 คน ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน 39 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 26 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน

ผลที่ได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานโครงการพัฒนา อนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำของกรม ทรัพยากรน้ำ มีการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีมาตรฐานการดำเนินการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย ข้อระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

6. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินและการคลังภาครัฐ แนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีและพัสดุ”

มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจในเจตนารมณ์ของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงเข้าใจในขั้นตอนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน บัญชีและพัสดุ ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถระบุปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาทักษะด้านการติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีมการติดต่อประสานงานและการบริการเพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเสริมสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือระหว่างกันอันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่าย ที่เป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน

การใช้จ่ายงบประมาณ

ได้รับจัดสรรจำนวน 443,000 บาท (สี่แสนสี่หมื่นสามพันบาทถ้วน) มีผลการเบิกจ่ายจำนวน 428,400 บาท (สี่แสนสองหมื่นแปดพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่

จำนวน 3 วัน ระหว่างวันที่ 28 - 30 สิงหาคม ๒๕67

ณ โรงแรม มิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการอบรม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีและพัสดุของกรมทรัพยากรน้ำในส่วนกลาง และสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 1 - 11 รวมจำนวน 80 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 83 คน มีข้าราชการระดับชำนาญการ 17 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 13 คน ข้าราชการระดับชำนาญงาน 15 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน 10 คน พนักงานราชการ จำนวน 28 คน

ผลที่ได้รับ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจในเจตนารมณ์ของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงเข้าใจในขั้นตอนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน บัญชีและพัสดุ ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถระบุปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาทักษะด้านการติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีมการติดต่อประสานงานและการบริการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเสริมสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือระหว่างกันอันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่าย ที่เป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน

**ข้อมูลจำนวนสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รวมจำนวน ผู้เข้าอบรม	ข้าราชการ				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ
			ประเภท บริหาร	ประเภท อำนวยการ	ประเภท วิชาการ	ประเภท ทั่วไป		
1	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การป้องกัน อัคคีภัยและภัยต่างๆ ใน อาคารกรมทรัพยากรน้ำ	70	-	-	26	11	2	31
2	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การ ลดและคัดแยกขยะมูล ฝอย	140	-	-	36	29	6	69
3	โครงการอบรมเพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	82	-	-	42	16	-	24
4	โครงการขับเคลื่อนการ จัดสรร กำกับ และ ควบคุมการใช้ ทรัพยากรน้ำและ ประปาสัมปทาน (Joint Platform)	68	-	-	53	7	-	8
5	โครงการฝึกอบรม พัฒนาวิศวกรด้าน พัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟู แหล่งน้ำ	264	-	-	193	67	-	4
6	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การ เสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการเงินและการ คลังภาครัฐ แนว ทางการปฏิบัติงานด้าน การเงินบัญชีและพัสดุ	83	-	-	30	25	-	28
	รวม	707	-	-	380	155	8	164

ปัญหา/อุปสรรค
และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

☛ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง : 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

☛ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรม และไม่ครอบคลุมในสายงานทุกด้าน เพราะเมื่อได้รับงบประมาณมาแล้วจะไปเน้นในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสายงานหลักเท่านั้น เช่น วิศวกร วิศวกรโยธา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เป็นต้น ซึ่งไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของกรม

ข้อเสนอแนะ

☛ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง : กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานอุทกวิทยาปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติงาน และตำแหน่งนายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน เป็นคุณสมบัติคัดเลือกเฉพาะตำแหน่งนั้นๆ
- การเลื่อนเงินเดือน : ขยายอัตราเงินเดือนสูงสุดของแต่ละตำแหน่ง พร้อมกับฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

☛ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																		รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ								ทั่วไป						
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช/ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	ปง	
1	นักบริหาร	1	3																	4
2	ผู้ตรวจราชการกรม			2																2
3	ผู้อำนวยการ			18	3															21
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน								2	69				289						360
5	นักทรัพยากรบุคคล									2				10						12
6	นักวิชาการคอมพิวเตอร์									3				6						9
7	นักจัดการงานทั่วไป									14				33						47
8	นักวิชาการพัสดุ									1				13						14
9	นิติกร								1	2				11						14
10	นักวิเทศสัมพันธ์									1				7						8
11	นักวิชาการเงินและบัญชี									1				17						18
12	นักวิชาการตรวจสอบภายใน								1			4								5
13	นักประชาสัมพันธ์									1				3						4
14	นักวิชาการเผยแพร่									1				6						7
15	นักวิทยาศาสตร์									2				10						12
16	นักธรณีวิทยา									1				4						5
17	นักอุทกวิทยา								1	7				16						24
18	วิศวกร								1	20				8						29
19	วิศวกรโยธา								2	50				147						199
20	วิศวกรเครื่องกล													6						6
21	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม									2				15						17
22	เจ้าพนักงานธุรการ														6			56		62
23	เจ้าพนักงานพัสดุ																	19		19
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี																	23		23

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																		รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ									ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช/ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	ปง	
25	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา																	2		2
26	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์																	4		4
27	เจ้าพนักงานอุทกวิทยา															13		18		31
28	นายช่างโยธา															32		239		271
29	นายช่างเครื่องกล															3		10		13
30	นายช่างเทคนิค																	3		3
	รวม	1	3	20	3	0	0	8	177	0	4	0	601	0	0	54	0	374	0	1,245

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

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	0
3	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารจัดการน้ำ	1	1									1	1
4	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ	1										1	0
5	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารความขัดแย้ง	1										1	0
6	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม	1										1	0
7	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอนุรักษ์ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำ	1	1									1	1
8	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิฤติน้ำ	1										1	0
9	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัย	1										1	0
10	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอุทกวิทยา	1	1									1	1
11	วิศวกรโยธา			39	3							39	3
12	นักวิชาการคอมพิวเตอร์			11								11	0
13	วิศวกรเครื่องกล			2	2							2	2
14	สถาปนิก			1								1	0
15	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					166	117					166	117
16	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์					6	1					6	1
17	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์					1						1	0
18	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน					128	66					128	66
19	นักทรัพยากรบุคคล					5	1					5	1
20	นักภูมิสารสนเทศ					2						2	0
21	นักวิชาการเงินและบัญชี					9	6					9	6
22	นักวิชาการเผยแพร่					1						1	0
23	นักวิชาการพัสดุ					13	1					13	1
24	นักวิชาการสถิติ					1						1	0

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	
		เชี่ยวชาญเฉพาะ		วิชาชีพเฉพาะ		บริหารทั่วไป		บริการ		เทคนิค			
		กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน	กรอบ	มีเงิน
25	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม					8						8	0
26	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา					1						1	0
27	นักอุทกวิทยา					9						9	0
28	นิติกร					16	13					16	13
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี							8				8	0
30	เจ้าพนักงานธุรการ							269	94			269	94
31	เจ้าพนักงานพัสดุ							7	1			7	1
32	เจ้าพนักงานสถิติ							3				3	0
33	เจ้าพนักงานอุทกวิทยา							8				8	0
34	เจ้าหน้าที่ธุรการ							9	7			9	7
35	พนักงานวัดระดับน้ำ							147	96			147	96
36	ช่างเทคนิค									4	3	4	3
37	ช่างอิเล็กทรอนิกส์									1		1	0
38	นายช่างเขียนแบบ									1		1	0
39	นายช่างเครื่องกล									7	3	7	3
40	นายช่างเทคนิค									185	61	185	61
41	นายช่างโยธา									80	18	80	18
42	นายช่างสำรวจ									3		3	0
43	นายท้ายเรือ									21		21	0
	รวม	10	4	53	5	366	205	451	198	302	85	1182	497

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำแนกตามชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและกลุ่มงาน
กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง/กลุ่มงาน									รวม
		สนับสนุน					ช่าง				
		ส1	ส2	ส2/หัวหน้า	ส3	ส4	ช1	ช2	ช3	ช4	
1	ช่างฝีมือสนาม								1	199	200
2	พนักงานขับรถยนต์	1	8	1							10
3	พนักงานช่างเจาะทางธรณีวิทยา							2			2
4	พนักงานธุรการ				2	23					25
5	พนักงานพิมพ์					7					7
	รวม	1	8	1		30	0	2	1	199	244

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ภาคผนวก
(รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567
กรมทรัพยากรน้ำ ฉบับส่งสำนักงาน ก.พ.)



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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. 2567 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล(นายธีระชุน บุญสิทธิ์).....

ตำแหน่งรองอธิบดี-รักษาราชการแทน.....

วันที่/..อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวลักขณ์วิภา บุญโต

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022716000 ต่อ 6404

มือถือ 0922542635

อีเมล praetiva.boonto@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2569

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

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

- การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกของกรมทรัพยากรน้ำ

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

กรมทรัพยากรน้ำมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2565 จึงได้มีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 จำนวน 53 ตำแหน่ง

รายละเอียดของประเด็นที่ 3
แผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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 การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน 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 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่างๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

เลือกนวัตกรรมที่ส่วน
ราชการมีการพัฒนาหรือ
นำมาใช้ในการให้บริการ
ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมด้านการ
บริหารจัดการเกี่ยวกับ
ทรัพยากรบุคคล เช่น
การลงเวลา การยื่น
ใบลาออนไลน์ เป็นต้น

✓

การสแกนนิ้วบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการเข้า-ออก

นวัตกรรมด้านการ
สรรหาและคัดเลือก

✓

การรับสมัครผู้สอบแข่งขันได้เพื่อคัดเลือกบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกผ่าน E-mail และรับสมัครสอบแข่งขันผ่านอินเทอร์เน็ตชำระค่าธรรมเนียมการสมัครสอบด้วยวีซีเคอร์เตอร์ธนาคารแอปพลิเคชันธนาคารและ ATM

นวัตกรรมด้านการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล

✓

1.การจัดอบรมออนไลน์ผ่านระบบ zoom 2.การใช้โปรแกรม canva ในการจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนออนไลน์

25. โปรรูปผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จทุกโครงการ

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เนื่องจากกรมทรัพยากรน้ำเปิดรับสมัครด้วยคุณวุฒิการศึกษา ระดับปวส. ซึ่งมีผู้สมัครจำนวนน้อยหรือไม่มีผู้สมัครสอบในบางตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคคลเข้ารับราชการได้ หรือไม่เพียงพอต่อตำแหน่งว่างที่ส่วนราชการมี

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

กรมทรัพยากรน้ำ มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2565 จึงได้มีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 จำนวน 53 ตำแหน่ง ซึ่งในการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน และต้องวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล รวมทั้งต้องอาศัยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเขียนวิเคราะห์เชิงลึกรายตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

กำหนดวุฒิที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานอุทกวิทยาปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงานและตำแหน่งนายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน เป็นคุณวุฒิคัดเลือกเฉพาะตำแหน่งนั้นๆ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรม และไม่ครอบคลุมในสายงานทุกด้าน เพราะเมื่อได้รับงบประมาณมาแล้วจะไปเน้นในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสายงานหลักเท่านั้น เช่น วิศวกร วิศวกรโยธา นักวิชาการเงิน และบัญชี นักวิชาการพัสดุ เป็นต้น ซึ่งไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของกรม

ข้อเสนอแนะ

การโอนเงินเดือน

ปัญหาอุปสรรค

(

ข้อเสนอแนะ

ขยายอัตราเงินเดือนสูงสุดของแต่ละตำแหน่ง พร้อมกับฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

(

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	จำนวนวันรวม**ในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	5400	40	135

** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในการสรรหาครั้งนั้น โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

2. ร้อยละของบุคลากร***ที่ได้รับการพัฒนา

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	707	1245	56.79

*** รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

3. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	จำนวนชั่วโมง****ที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	74235	1245	59.63

**** จำนวนชั่วโมง หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

**4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 อำนวยการ บริหาร)**

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า
ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	4	1245	0.32

5. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ

	จำนวนวันรวม*****ในการ สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การเลื่อนระดับ	ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ
ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ	1620	18	90

***** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วย
 จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

6. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)

	จำนวนข้าราชการที่มีการ ย้าย	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย	65	1245	5.22

7. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ*****

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคน คุณภาพ	8	1245	0.64

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

8. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	0	
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	8	0

9. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ในส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี	45	226	19.91
อายุราชการ 1 - 5 ปี	181	226	80.09

10. ความผูกพันของข้าราชการ (คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการปี 2567 เท่ากับ 78.59)

	คะแนนความผูกพันของส่วนราชการปี 2567*****	ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ
ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ	80.43	1.84

***** คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ งบประมาณ พ.ศ. 2567 ของส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.

11. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ	3966	1245	3.19

12. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2567	928	1045	88.80
รอบการประเมินที่ 2/2567	0	0	
