



ที่ นร ๑๔๐๑/๒๑๔๔

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
๘๙/๑๖๘ - ๑๗๐ ถนนวิภาวดีรังสิต
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๑/๗ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. ขอให้สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) จัดทำ
รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ความละเอียด
แจ้งแล้ว นั้น

สทนช. ได้ดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบรายงานดังกล่าวมาพร้อมนี้ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ ประจำวงษ์)

เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๔ ๑๘๐๐ ต่อ ๑๐๗๘

โทรสาร ๐ ๒๕๒๑ ๙๑๔๓



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(นายสมเกียรติ ประจำวงษ์)

เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

๕ / ๖๓.๒ / ๒๕๖๕

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาววิไลวรรณ โสภาคะยัง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๕ ๑๘๐๐ ต่อ ๑๐๗๘

โทรสาร ๐ ๒๕๒๑ ๙๑๔๓

E-Mail Hr_onwr@onwr.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๖.๒๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๓.๓๓
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๑	๒.๒๒
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้น้องต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๙๑.๘๑	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) เป็นหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย จัดทำแผนแม่บท กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำของประเทศและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ จัดทำผังน้ำ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรน้ำ แผนงาน โครงการ งบประมาณ ประสานความร่วมมือด้านต่างประเทศเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ และติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรน้ำ

อำนาจหน้าที่ของ สทนช.

- (๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กนช. คณะกรรมการลุ่มน้ำ และคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- (๒) กลั่นกรองและเสนอความเห็นต่อ กนช. ในการจัดทำนโยบายและแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณการบริหารทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ และแผนแม่บทการใช้ การพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การฟื้นฟู และการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในเขตลุ่มน้ำต่าง ๆ
- (๓) จัดทำผังน้ำเสนอ กนช. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (๔) ประสานการดำเนินงานกับคณะกรรมการลุ่มน้ำ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยทรัพยากรน้ำ
- (๕) รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการใดๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของ กนช.
- (๖) ให้คำแนะนำและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรน้ำ รวมทั้งการดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำตามที่ได้รับภารกิจ
- (๗) อำนวยการและกำกับดูแลโครงการสำคัญระดับชาติหรือโครงการเร่งด่วนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำที่จำเป็นต้องมีการประสานการทำงานหลายหน่วยงาน
- (๘) ติดตาม ประเมินผล และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรน้ำ และรายงานต่อ กนช.
- (๙) กำกับดูแลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรน้ำทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ
- (๑๐) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน ประชาชน และชุมชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในด้านการใช้ การพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การฟื้นฟู การอนุรักษ์ และการดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ
- (๑๑) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บัญชาการเฉพาะกิจ
- (๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์ของ สทนช.

เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงของทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

พันธกิจของ สททช.

๑. ขับเคลื่อนและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งประเทศอย่างเป็นระบบ
๒. กลั่นกรองแผนงานและโครงการด้านทรัพยากรน้ำให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ
๓. กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผล การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ
๔. ส่งเสริมการบูรณาการและการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรน้ำ

เป้าหมายยุทธศาสตร์ของ สททช.

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำตลอดโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการใช้น้ำอย่างสมดุล
๒. การพัฒนากลไกในการแก้ไข ป้องกันและบรรเทาปัญหา เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในภาวะปกติและวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศเพื่อความยั่งยืน
๔. การพัฒนาสมรรถนะองค์กรให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สททช.

มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี ของ สททช. เพื่อใช้ใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผน
ยุทธศาสตร์ของ สททช. และนโยบายระดับชาติที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ ๔.๐ ตลอดจนมุ่งเน้น
ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ให้มีความเข้มแข็งทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์
และระดับปฏิบัติการตามแนวคิด HR Scorecard รวมถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วย
การนำเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรตามแนวคิด Digital HR
ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. สามารถรองรับต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง
ทั้งในเชิงนโยบาย และยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์คือ “เป็น
องค์กรหลักในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงของทรัพยากรน้ำชาติ (A Water-secure Nation)” ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ พัฒนาแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ของ สททช.
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เป้าประสงค์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย Digital HR
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สากล
เป้าประสงค์ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ สร้างมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความสุขแบบมีส่วนร่วม จัดสรรสวัสดิการแบบเหมาะสม สนับสนุนคุณภาพชีวิตแบบสมดุล
เป้าประสงค์ สร้างความสุขในที่ทำงานแบบมีส่วนร่วม

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) <u>สทชน. มีการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยการแข่งขัน นำบัญชีมาคัดเลือกและการรับโอน ในตำแหน่งวิศวกรชลประทาน วิศวกรโยธา นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทั้งนี้ยังมีอัตราว่างในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ</u> ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๑	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน) <u>สททช. มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญและได้ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเป้าหมายพร้อมจัดทำเป็น VDO Clip</u>

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๑	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วทั้ง (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๓.๑ ระบบการลงเวลาปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ ระบบการมอบหมายงาน</p> <p>๓.๓ ระบบการทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p> <p><u>ในแต่ละรอบการประเมิน แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาระบุความเห็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น</u></p>

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม (๓ คะแนน)</p> <p><u>๓.๑ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สทนช.</u></p> <p><u>๓.๒ แบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สทนช.</u></p> <p><u>๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ของ สทนช.</u></p> <p><u>๓.๔ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผยโดยมีการแจ้งเวียนหนังสือ และประกาศ สทนช. บนเว็บไซต์</u></p>

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำน้องค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๓</p>	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>๑. ผู้น้องค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑.๑ <u>เลขาธิการได้กำหนดนโยบายการบริหารงาน ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น จัดอาสาเป็นต้น</u></p> <p>๑.๒ <u>จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่</u></p> <p>๒. ผู้น้องค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำน้องค์กรในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๑ <u>เลขาธิการได้สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสามัคคีและเกิดความร่วมมือทำให้การปฏิบัติงานร่วมกับทีมได้ทุกระดับ</u></p> <p>๒.๒ <u>มีกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สู้น้อง</u></p> <p>๒.๓ <u>มีกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ ของผู้เชี่ยวชาญอายุราชการให้กับรุ่นต่อไป</u></p> <p>๓. ผู้น้องค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ <u>เลขาธิการจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารเพื่อทราบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน ร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะ แนวทางในการทำงานเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระยะ</u></p> <p>๓.๒ <u>มีการมอบอำนาจให้กับรองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการที่ปรึกษา เป็นผู้อนุมัติ อนุญาต การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การอนุมัติการลาหรือการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากรในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ</u></p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๒	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ <u>มีโครงการตรวจสุขภาพและการติดตามประจำปี</u></p> <p>๒.๒ <u>มีการสื่อสารข้อมูลทาง Line Facebook Youtube เพื่อสร้างการรับรู้กับบุคลากรทุกระดับ</u></p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ดังนี้</p> <p>๑. <u>มีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี สะดวกต่อการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ทำงาน แสงสว่าง อากาศที่ถ่ายเท มีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่</u></p> <p>๒. <u>การจัดระบบวิธีการทำงาน เหมาะสม ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน เช่น มีคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานใน ส่วนงานต่างๆ มีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน</u></p> <p>๓. <u>มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ เช่น การทำบุญตักบาตรร่วมกันในวันสถาปนาสำนักงานฯ หรือวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร</u></p> <p>๔. <u>การประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เช่น ข้าราชการดีเด่น ข้าราชการเกษียณอายุราชการ การเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม</u></p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๑๖๙	๘๑.๒๕	๑๖๕	๘๐.๔๙	๙๘	๖๖.๖๗
๒) ลูกจ้างประจำ	๒	๐.๙๖	๒	๐.๙๗	๒	๑.๓๖
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๓๗	๑๗.๗๙	๓๘	๑๘.๕๕	๔๗	๓๑.๙๗
ผลรวมกำลังคน	๒๐๘	๑๐๐	๒๐๕	๑๐๐	๑๔๗	๑๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๗	๑๐๐	๖๗	๑๐๐	๙๘	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๑๐	๕๘.๘๒	๔๑	๖๑.๑๙	-	-
- รับโอน	๗	๔๑.๑๘	๒๖	๓๘.๘๑	๑๕	๑๕.๓๑
- บรรจุกลับ	-	-	-	-	-	-
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
- การแต่งตั้งตามคำสั่ง หน.คสช.และประกาศสำนัก นายกรัฐมนตรีที่ออกตาม คำสั่ง หน. คสช.	-	-	-	-	๘๓	๘๔.๖๙
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๗	๑๐๐	๕	๑๐๐	๔	๑๐๐
- ลาออก	๙	๕๒.๙๔	๒	๔๐	๑	๒๕
- ให้ออก	๒	๑๑.๗๖	๒	๔๐	-	-
- เกษียณอายุ	๖	๓๕.๒๙	๑	๒๐	๒	๕๐
- อื่นๆ (เสียชีวิต)	-	-	-	-	๑	๒๕

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒			ปีที่ ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๒	๒	๔	๓	๑	๔	๓	๑
๒. อำนวยการ	๑๒	๑๑	๑	๑๒	๗	๕	๖	๖	-
๓. วิชาการ	๒๖๒	๑๕๑	๑๑๑	๑๗๖	๑๕๐	๒๖	๑๘๒	๘๖	๙๖
๔. ทั่วไป	๑๓	๕	๘	๕	๕	-	๕	๓	๒
รวม	๒๙๑	๑๖๙	๑๑๙	๑๙๗	๑๖๕	๓๒	๑๙๗	๙๘	๙๙

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) ได้รับอนุมัติการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จำนวน ๙๔ อัตรา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ทำให้กรอบอัตราตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีอัตราว่างเป็นจำนวนมาก ประกอบกับอยู่ระหว่างการขอทำความตกลงกับสำนักงานงบประมาณในการขอรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (งบบุคลากร) เพิ่มเติม

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๒	๑	๒	๒	-	-
๒๕-๒๙	๖	๑๔	๙	๑๗	๕	๒
๓๐-๓๔	๒๐	๑๐	๑๑	๑๑	๔	๘
๓๕-๓๙	๙	๑๐	๑๑	๗	๕	๕
๔๐-๔๔	๑๗	๑๔	๑๗	๑๗	๑๒	๑๔
๔๕-๔๙	๑๓	๑๔	๑๒	๑๐	๑๐	๔
๕๐-๕๔	๕	๗	๕	๖	๔	๖
>=๕๕	๙	๑๘	๙	๑๙	๘	๑๑
รวม	๘๑	๘๘	๗๖	๘๙	๔๘	๕๐

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒	ปีที่ ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๔	๔	๔
๒. พนักงานราชการ	๑	๑	๑
รวม	๕	๕	๕

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๘๙๔.๐๒	๑๐๐	๗๔๙.๖๕	๑๐๐	๑๑๐.๓๒	๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบ บุคลากร (ล้านบาท)	๙๒.๓๔	๑๐.๓๓	๘๒.๓๑	๑๐.๙๘	๑๖.๘๘	๑๕.๓๐
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตาม แหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑๐๗.๒๖	๑๔.๗๗	๗๕.๗๕	๑๖.๓๗	๒๓.๖๕	๑๘.๙๕
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๒๐.๘๕	๒.๘๗	๑๖.๔๗	๓.๕๖	๓.๓๙	๒.๗๒
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๓๓.๑๕	๔.๕๖	๑๒.๐๒	๒.๖๐	๔.๘๙	๓.๙๒
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่า สาธารณูปโภค	๕๒๗.๗๙	๗๒.๖๕	๓๕๑.๒๗	๗๕.๙๒	๙๒.๙๐	๗๔.๔๒
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๓๗.๓๙	๕.๑๕	๗.๑๓	๑.๕๔	-	-
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๐.๐๐	๐.๐๐	-	-	-	-
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๗	๐.๐๒	-	-
รวมต้นทุนการผลิต						
		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อย เกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	-		-		-	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	-		-		-	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร	-		-		-	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	-		-		-	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	-		-		-	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-		-		-	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ยังไม่มีข้อมูลการจัดทำรายงานต้นทุน

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตรระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำงานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือการบูรณาการร่วมกันหลายหน่วยงาน (Function Base)							
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ							
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ การจัดทำ แผนปฏิบัติการ ลุ่มน้ำ ๒๕ ลุ่มน้ำ	ความสำเร็จ	กนช. เห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการ การลุ่มน้ำ ๒๕ ลุ่มน้ำ และรายงาน การติดตาม แผนปฏิบัติการ	กนช.เห็นชอบ แผนปฏิบัติ การลุ่มน้ำ ๒๕ ลุ่มน้ำ เมื่อ ๒๒ ก.ค. ๖๓ และ รายงานการ ติดตาม แผนปฏิบัติ	กนช. เห็นชอบ แผนลุ่ม น้ำ	กนช. เห็นชอบ แผนลุ่ม น้ำ เมื่อ ๑๒ ก.ย. ๖๒		
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ การจัดทำแผน บริหารจัดการน้ำ แผนป้องกัน และ แก้ไขภาวะน้ำ ท่วม แผนป้องกัน และแก้ปัญหา แล้งระดับลุ่มน้ำ	ความสำเร็จ	กนช. เห็นชอบ แผนการ บริหารน้ำฯ และประกาศ บังคับใช้ พร้อม รายงานการ ติดตาม	คกก. ลุ่มน้ำ เห็นชอบ ใน ร่างกรอบแนว ทางการจัดทำ แผนการ ป้องกัน ฯ ครั้งที่ ๓/๖๓ เดือนก.ย. ๖๓				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ความสามารถใน การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของ ประเทศด้านการ บริหารจัดการน้ำ	คะแนน	๘๕.๐๐	๗๘.๓*	๘๕.๗๐	๗๘.๓*	-	๘๔.๘๐
* หน่วยงานหลักปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมิน ส่งผลให้คะแนนการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย แต่แนวโน้มการบรรลุเป้าหมาย = คืบหน้าเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เท่ากับปี ๒๐๑๘ สำหรับเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ไม่มีกำหนดไว้เนื่องจากเพิกถอนเป็นตัวชี้วัดของ สำนักงาน							

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ทรัพยากรน้ำแห่งชาติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒							
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Base) (ไม่ประเมินในองค์ประกอบนี้)							
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินการตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base) (ไม่ประเมินในองค์ประกอบนี้)							
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) (ถ้าไม่มีภารกิจนี้ไม่ต้องประเมิน)							
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base)							
ตัวชี้วัด ๕.๑ ระบบสนับสนุน การตัดสินใจด้าน ทรัพยากรน้ำใน ระดับประเทศ และระดับลุ่มน้ำ	ความสำเร็จ	วิเคราะห์ ข้อมูลด้วย แบบจำลอง ด้านการ บริหาร จัดการ ทรัพยากรน้ำ ๕ ลุ่มน้ำ พร้อม รายงานการ นำระบบไปใช้	วิเคราะห์ ข้อมูลด้วย แบบจำลอง ด้านการ บริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ ๕ ลุ่มน้ำ ได้แก่ ลุ่มน้ำ ปิง วัง ยม น่านและป่า สัก พร้อม รายงาน สถานการณ์ น้ำรายวัน				

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัด ๕.๒ ร่าง อนุบัญญัติ ประกาศ แนวทางปฏิบัติ ที่ จัดทำโดย สททช.	จำนวน	กนช. เห็นชอบ กฎหมาย ๔ ฉบับ ที่ ดำเนินการ ปี ๒๕๖๓ และ กฎหมาย ที่ ดำเนินการ ปี ๒๕๖๒ ประกาศใน ราชกิจจานุ เบกษา	จัดทำร่างอนุ บัญญัติ ตาม พรบ. ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. ๒๕๖๑ (หมวด ๔ การจัดสรรน้ำ และการใช้ น้ำ)				

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
๑/ปีที่ ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๖๐ ขึ้นไป	๘	๑๓๙
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๒๐-๒.๕๙	-	๑๗
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๘๐-๒.๑๙	-	๑
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๔๐-๑.๗๙	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-
๒/ปีที่ ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๖๐ ขึ้นไป	๑๐	๑๓๗
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๒๐-๒.๕๙	-	๑๙
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๘๐-๒.๑๙	-	๑
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๔๐-๑.๗๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-
๑/ปีที่ ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๖๐-๕.๐๐	๖	๖๓
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๒๐-๒.๕๙	-	๔๓
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๘๐-๒.๑๙	-	๖

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๔๐-๑.๗๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-
๒/ปีที่ ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๖๐ ขึ้นไป	๗	๑๓๗
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๒๐-๒.๕๙	-	๑๗
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๘๐-๒.๑๙	-	-
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๔๐-๑.๗๙	-	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	-	-
๑/ปีที่ ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๓.๓๐-๔.๓๐	-	๘
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๓๐-๓.๒๐	-	๑๒
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๕-๒.๒๐	-	๔
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๐.๕๐-๑.๔๐	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-
๒/ปีที่ ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๖๐-๕.๐๐	๕	๔๒
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๒๐-๒.๕๙	-	๓๔
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๘๐-๒.๑๙	-	๑
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๔๐-๑.๗๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

- ไม่รวมตำแหน่งเลขาธิการ
- เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติได้พิจารณาเลื่อนจัดสรรเงินเลื่อนเงินเดือน และกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนขั้นต่ำ และขั้นสูงของแต่ละระดับผลการประเมิน โดยพิจารณาจากสัดส่วนและจำนวนผู้ได้รับผลการประเมินในแต่ละระดับ ซึ่งผู้อำนวยการสำนัก /กอง/ศูนย์/กลุ่มที่รายงานตรง ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในขั้นต้นแล้ว
- ข้อมูลการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ การกำหนด อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน- ๒๕๖๓ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นไปตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทั่วไป

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา สทนช. ได้ดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนงานตามภารกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจากปัญหาและข้อจำกัดเรื่องบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะรองรับ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ครบถ้วนในทุกมิติ ยกตัวอย่างเช่น

๑. ปัญหาด้านกรอบอัตรากำลัง

สทนช. ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และภารกิจที่รับโอนจากกรมทรัพยากรน้ำ แล้วพบว่า สทนช. ควรมีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙๕๑ อัตรากำลัง เป็นข้าราชการ ๕๘๗ อัตรากำลัง (แยกเป็นอัตรากำลังข้าราชการปัจจุบัน ๑๙๗ อัตรากำลัง อัตรากำลังที่ตัดโอนจากกรมทรัพยากรน้ำ ๑๗๘ อัตรากำลัง และอัตรากำลังที่ต้องขอรับการจัดสรรเพิ่มใหม่ ๒๑๒ อัตรากำลัง) และพนักงานราชการ ๓๖๔ อัตรากำลัง (อัตรากำลังปัจจุบัน ๔๗ อัตรากำลัง และขอเพิ่มใหม่ ๓๑๗ อัตรากำลัง) ซึ่ง สทนช. ได้เสนอ คปร. จัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ข้างต้น ยกเว้นอัตรากำลังข้าราชการที่ตัดโอนจากกรมทรัพยากรน้ำ ๑๗๘ อัตรากำลัง

ต่อมามติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้ คปร. จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้กับ สทนช. จำนวน ๑๗๘ อัตรากำลัง เพื่อทดแทนการตัดโอนจากกรมทรัพยากรน้ำ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้อนุมัติให้จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการในครั้งแรก จำนวน ๙๔ อัตรากำลัง และโดยในต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คปร. ได้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่ออนุมัติจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการให้กับ สทนช. เพิ่มใหม่ จำนวน ๙๔ อัตรากำลัง ซึ่งแยกเป็น อัตรากำลังทดแทนการตัดโอนจากกรมทรัพยากรน้ำตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำนวน ๘๔ อัตรากำลัง และอัตรากำลังเพิ่มใหม่สำหรับกองกฎหมาย จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง

ผลจากมติคณะรัฐมนตรีทั้ง ๓ ครั้งดังกล่าว ทำให้ สทนช. มีอัตรากำลังเพิ่มขึ้นเพียง ๑๘๘ อัตรากำลัง แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับภารกิจตามที่ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังไว้ อย่างไรก็ตาม สทนช. ได้พยายามบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการมอบหมายและการเกลี้ยอัตรากำลังจากส่วนกลางไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ในขณะที่ สทนช. ต้องรับผิดชอบงานตามภารกิจที่เกิดขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และภารกิจที่รับโอนจากกรมทรัพยากรน้ำ (ทน.) ซึ่งไม่ได้รับการตัดโอนบุคลากร งบประมาณและทรัพย์สิน ที่จะสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สทนช. จึงยังจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่เพื่อให้ครบจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจตามที่ได้เสนอ คปร. ไว้ตั้งแต่แรก

รวมทั้งปัญหาเรื่องอัตรากำลังตามภารกิจที่รับโอนจาก ทน. ซึ่งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทน. มอบหมายให้ข้าราชการไปช่วยราชการที่ สทนช. ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้รับการจัดสรรอัตรากำลังครบ ๑๗๘ อัตรากำลัง จาก คปร. ซึ่งเมื่อ สทนช. ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ จาก คปร. ในครั้งแรกจำนวน ๙๔ อัตรากำลังแล้วได้ดำเนินการรับโอนข้าราชการ ทน. ที่ช่วยราชการ สทนช. และมีความสมัครใจมารับราชการในสังกัด สทนช. จำนวน ๓๒ ราย ยกเว้นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ราย ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านคณะกรรมการลุ่มน้ำ การบูรณาการประสานงานระดับพื้นที่ และมีความสมัครใจ โดยได้ขอยืมตัวมาตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน แต่เนื่องจาก สทนช. ไม่มีตำแหน่งว่างในระดับชำนาญการพิเศษ จึงยังไม่สามารถรับโอนข้าราชการดังกล่าวมาดำรงตำแหน่งในสังกัดได้ ทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิประโยชน์

โอกาสในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น สททช. จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย แต่ยังติดเงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชาในจำนวนที่เทียบเป็นตำแหน่งข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่และอยู่ระหว่างการขอรับการจัดสรรอัตราเพิ่มใหม่ จึงเห็นควรเสนอ ก.พ. พิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๒. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มใหม่ (รองเลขาธิการ และที่ปรึกษา)

จากภารกิจของ สททช. และจำนวนส่วนราชการที่เพิ่มขึ้นถึงหนึ่งเท่าตัว ตามข้อ ๑ แม้ว่าการบริหาร สททช. จะได้มีการกระจายอำนาจการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าไปแล้วนั้น ในภารกิจการกำกับติดตามเชิงนโยบาย การบริหารราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ จำเป็นต้องมีรองเลขาธิการและผู้ช่วยเลขาธิการ ช่วยบังคับบัญชาสั่งราชการแทนเลขาธิการ รวมทั้งการเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และการเป็นผู้แทนประเทศไทย ในการประชุมเจรจาเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศ แต่ปัจจุบัน สททช. มีอัตรารองเลขาธิการเพียง ๒ ตำแหน่ง และผู้ช่วยเลขาธิการเพียง ๑ ตำแหน่ง เท่าเดิม ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติและกำกับดูแลภารกิจของ สททช. ที่เพิ่มมากขึ้น จึงเห็นสมควรขอให้ ก.พ. สนับสนุนการเพิ่มอัตราผู้บริหารระดับสูงให้แก่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติให้เหมาะสมกับภารกิจ

๓. ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง

เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับคุณสมบัติของข้าราชการใน สททช. ซึ่งเป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่ และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ ยังมีคุณสมบัติไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือรองเลขาธิการ เป็นต้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จะมีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ ผู้ช่วยเลขาธิการ รองเลขาธิการ และเลขาธิการ ครบเกษียณอายุราชการ ซึ่ง สททช. จะประสบปัญหาความต่อเนื่องของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้นจึงต้องขอให้สำนักงาน ก.พ. ยกเว้นคุณสมบัติของผู้สมัครเรียน นบส. ๑ หรือหลักสูตรอื่นที่ ก.พ. รับรอง ให้รองรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกันกับตำแหน่งประเภทชำนาญการ ของ สททช. เพื่อสร้างความต่อเนื่องและเตรียมความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญของ สททช.

๔. ปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป

เนื่องจาก สททช. มีตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ นายช่างภาพ และนายช่างโยธา ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานเท่านั้น ทำให้ผู้ครองตำแหน่งในประเภททั่วไปดังกล่าวประสบปัญหาเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน จึงขอเสนอให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสำรวจและจัดข้อมูล เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทั้งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ในปัจจุบันยิ่งขึ้น

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

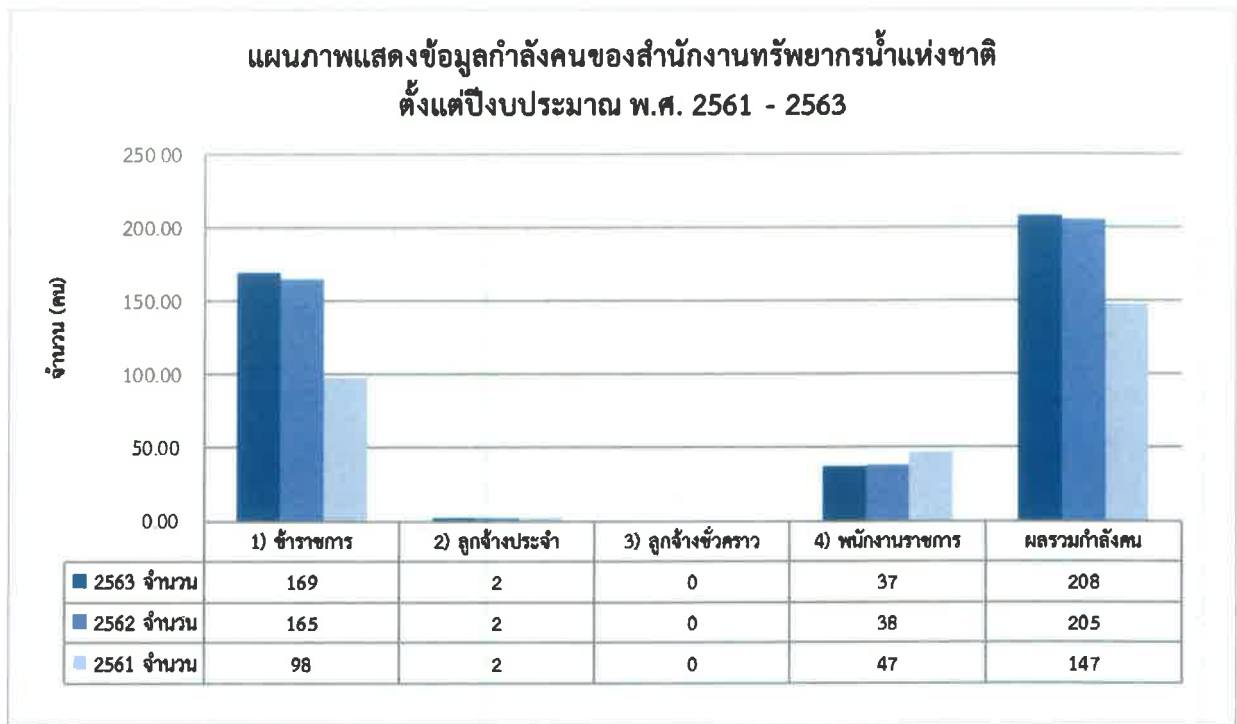
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบ เอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

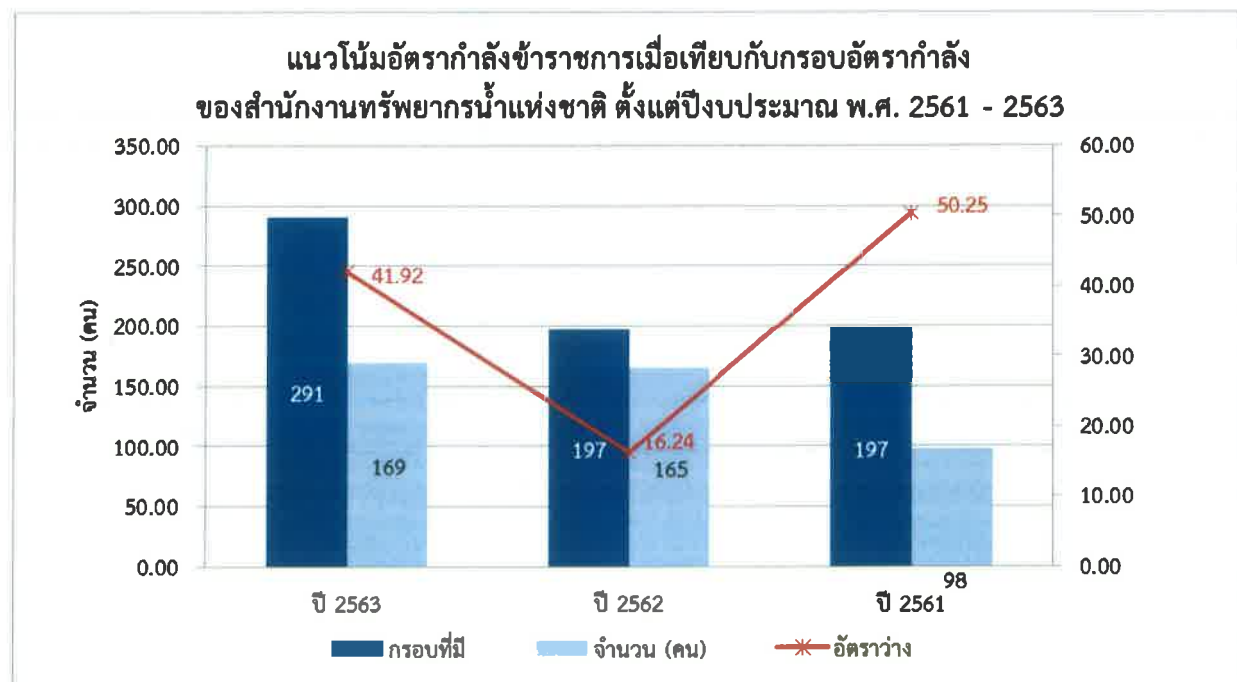
- ไม่มี -

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

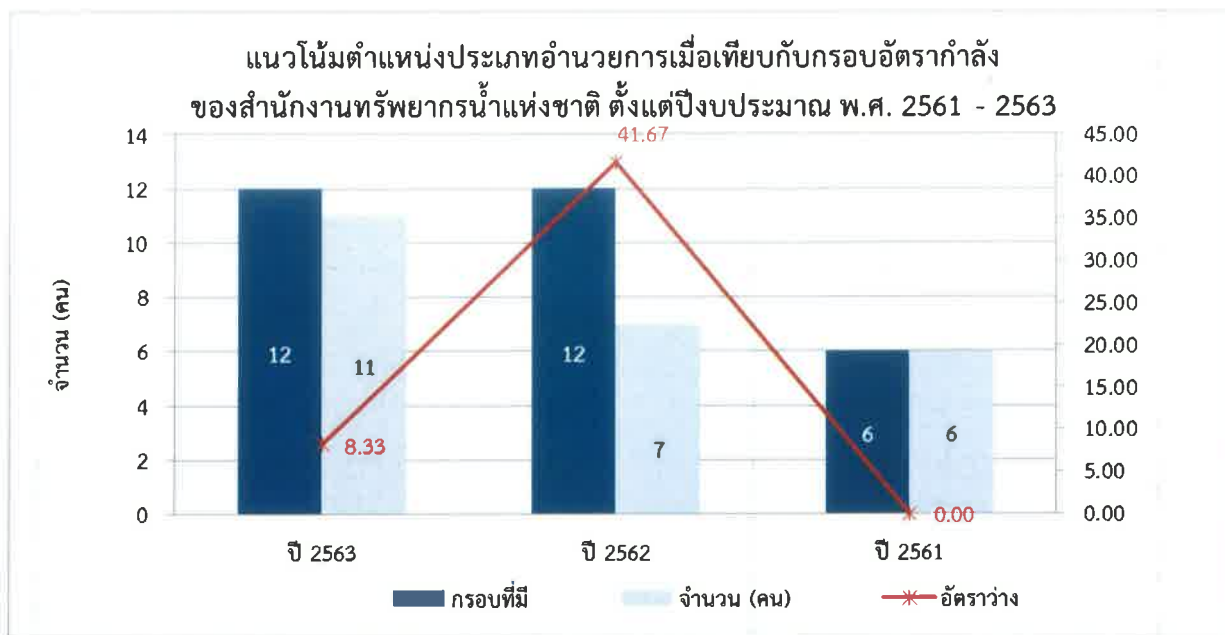
๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



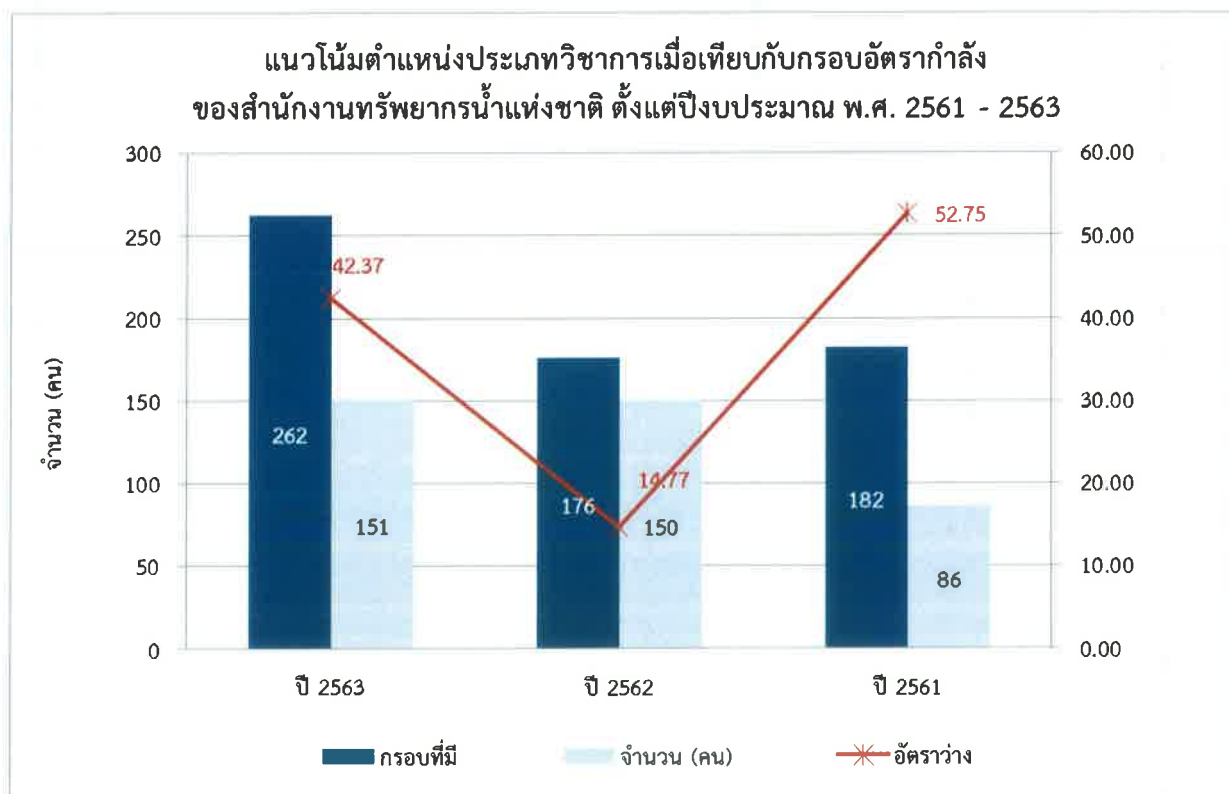
๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



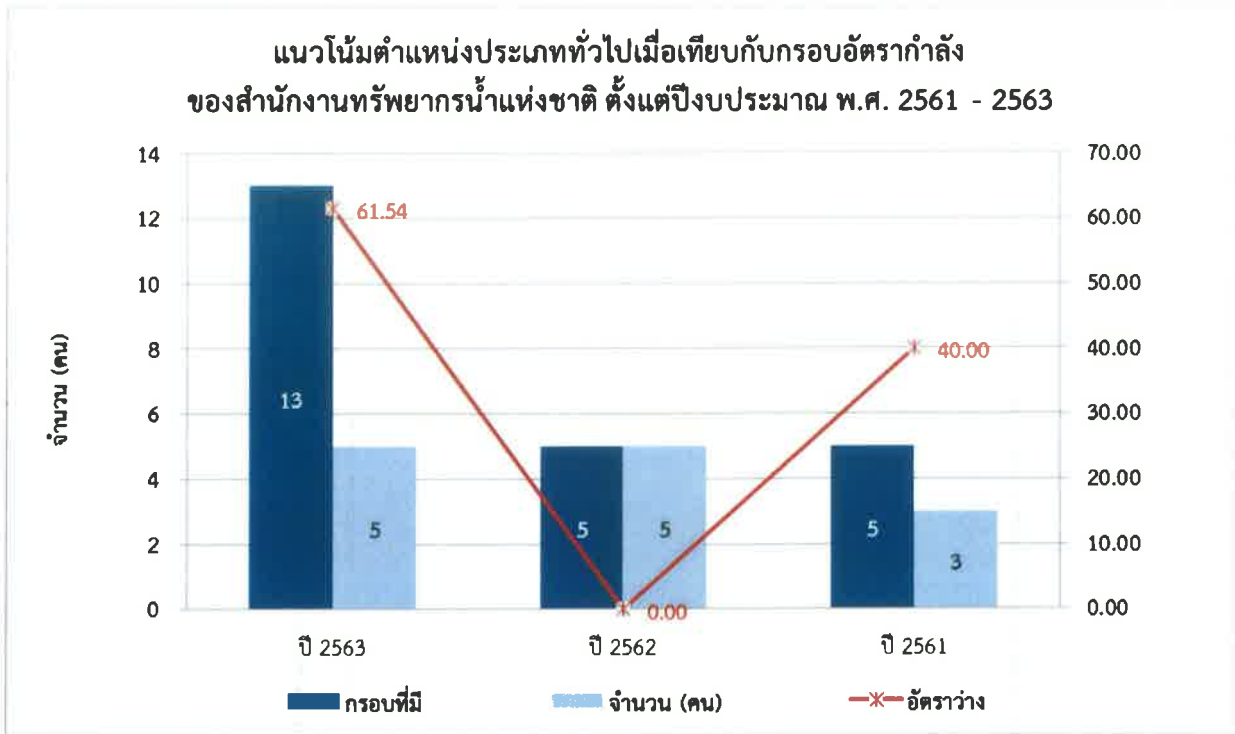
- ประเภทอำนาจการ



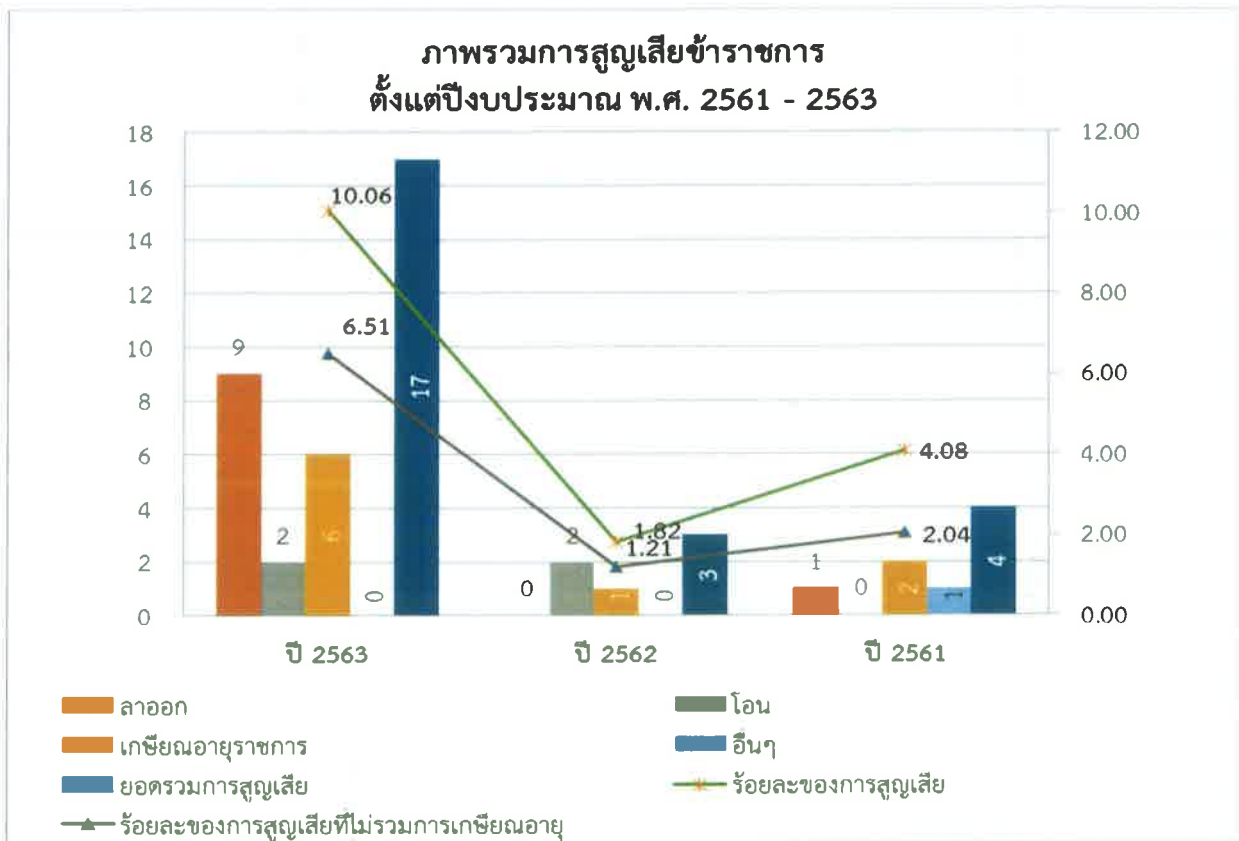
- ประเภทวิชาการ



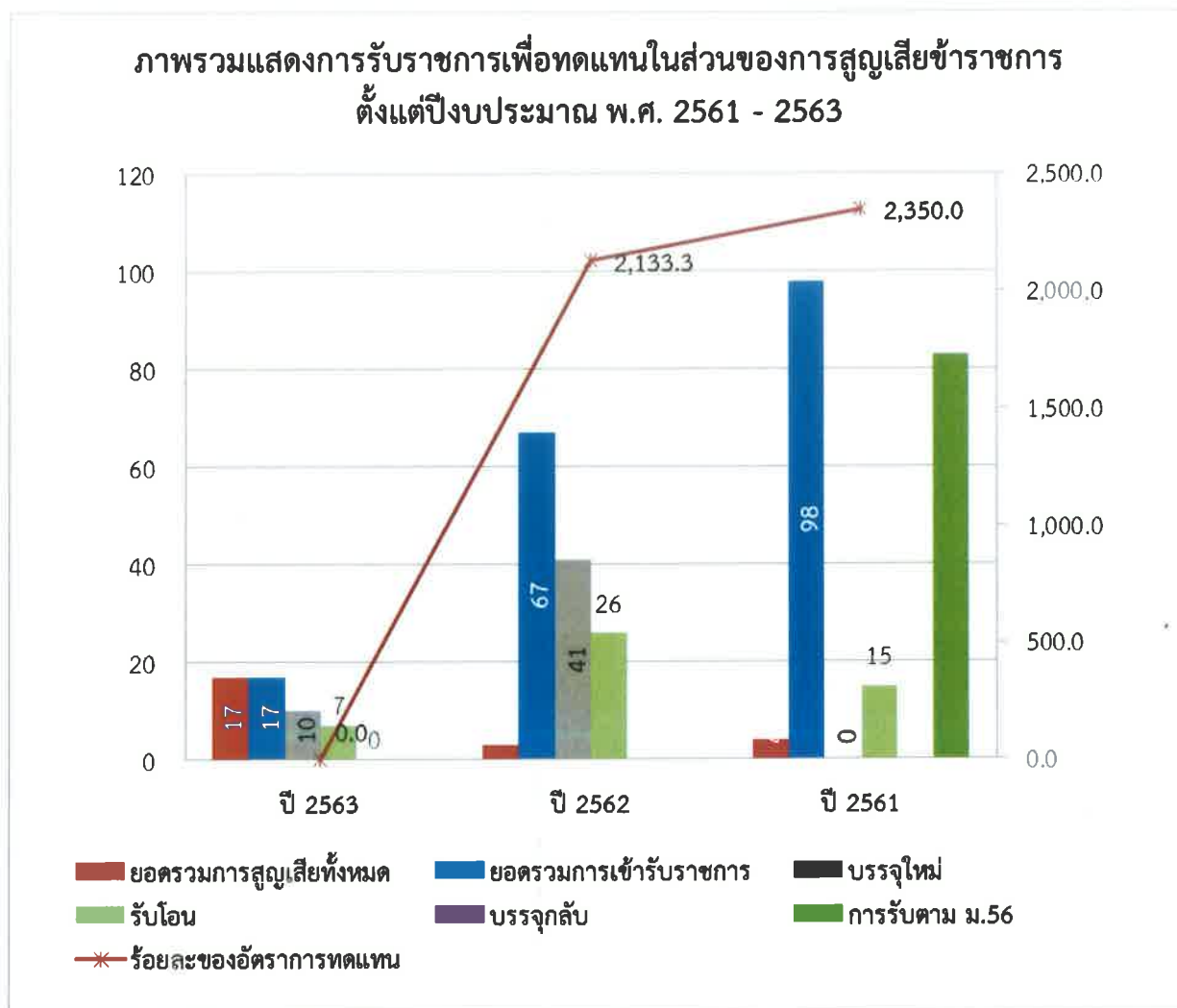
● ประเภททั่วไป



๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

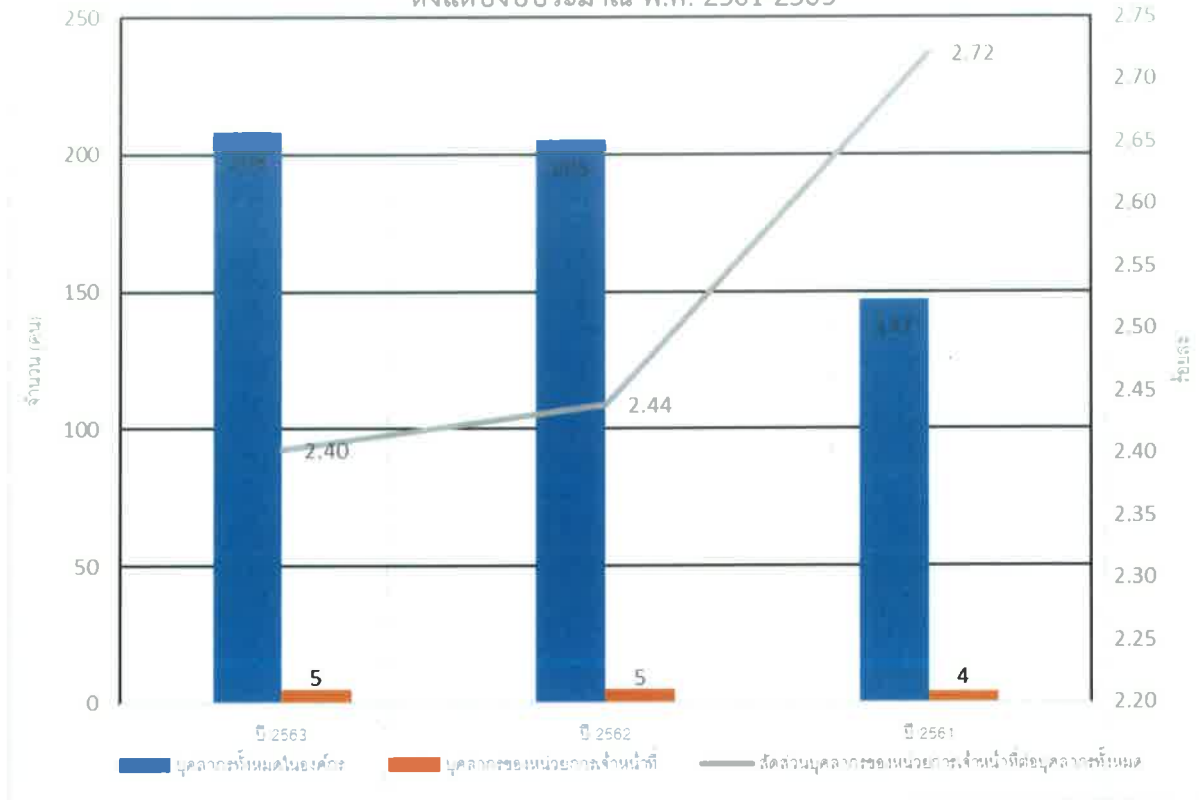


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



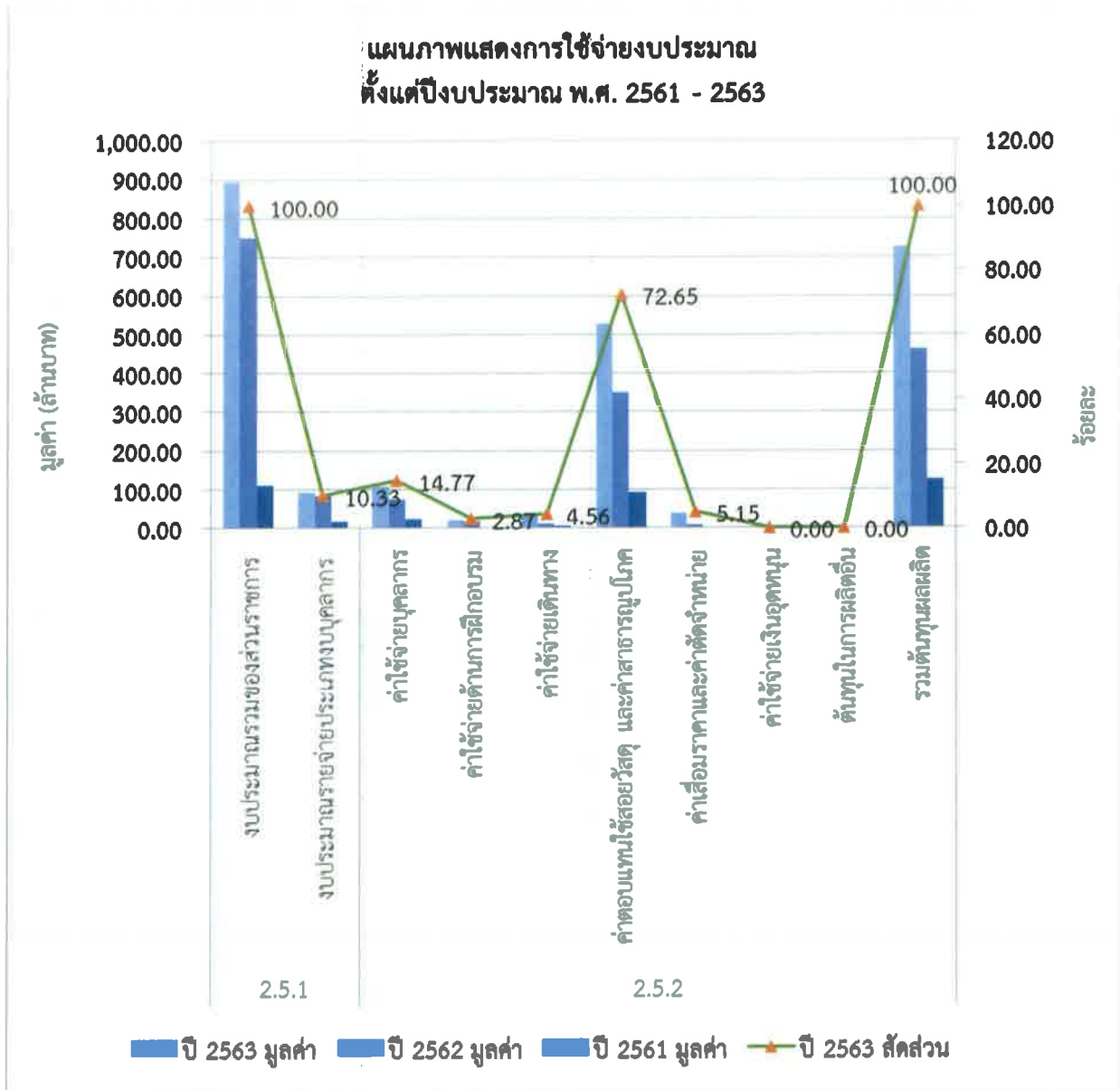
๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด

สัดส่วนบุคลากรของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563



๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

