



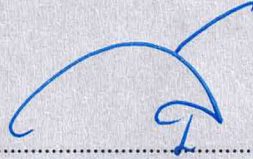
แบบรายงาน  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

---

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(นายสุรสีห์ กิตติมณฑล)

เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

๒๑ / ธันวาคม / ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาววิไลวรรณ โสภาคะยัง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๔ ๑๘๐๐ ต่อ ๑๐๗๘

โทรสาร ๐ ๒๕๒๑ ๙๑๔๓

E-Mail Hr\_onwr@onwr.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและ หลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มี อำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วน ราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และ ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

## รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๘.๗๕</b>
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	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๕.๕๖</b>
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
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๖.๖๗</b>
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๒๐.๐๐</b>
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๒๐.๐๐</b>
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
<b>น้ำหนักรวม</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>ค่าคะแนนที่ได้</b>			<b>๙๐.๙๘</b>	

## 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 ประสานความร่วมมือ ด้านต่างประเทศเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ และติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรน้ำ

#### อำนาจหน้าที่ของ สทนช.

- (๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กนช. คณะกรรมการลุ่มน้ำ และคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- (๒) กลั่นกรองและเสนอความเห็นต่อ กนช. ในการจัดทำนโยบายและแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณการบริหารทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการและแผนแม่บทการใช้ 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 รวมทั้งการดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำตามที่ได้รับคำร้องขอ
- (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 สททช.**

เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงของทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

**พันธกิจของ สททช.**

๑. ขับเคลื่อนและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งประเทศอย่างเป็นระบบ
๒. กลั่นกรองแผนงานและโครงการด้านทรัพยากรน้ำให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ
๓. กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ
๔. ส่งเสริมการบูรณาการและการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรน้ำ

**เป้าหมายยุทธศาสตร์ของ สททช.**

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

**แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สททช.**

มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี ของ สททช. เพื่อใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สททช. และนโยบายระดับชาติที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ ๔.๐ ตลอดจนมุ่งเน้นยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ให้มีความเข้มแข็งทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการตามแนวคิด HR Scorecard รวมถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรตามแนวคิด Digital HR ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. สามารถรองรับต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงนโยบาย และยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์คือ “เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงของทรัพยากรน้ำชาติ (A Water-secure Nation)” ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ พัฒนาแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ 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	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)</p> <p>..... สททช. มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งได้วิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนกลางตั้งในภูมิภาค และได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากมติ ครม. เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๙๔ อัตรา และเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๙๔ อัตรา ซึ่งได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.พ. สททช. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ และมีข้อเสนอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง</p>
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<p>๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑. อัตรารว่างที่มีอยู่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นอัตรารว่างที่ได้รับการจัดสรรเงินจากสำนักงานประมาณ จำนวน ๙๔ ตำแหน่ง ในเดือนกันยายน ๒๕๖๔ ทำให้ไม่สามารถบรรจุข้าราชการได้ทัน</p> <p>๒.๒. อัตรารว่างบางส่วนเป็นตำแหน่งที่อยู่ระหว่างขั้นตอนการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	๓	<p>๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน)</p> <p>๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)</p> <p>.....สททช. มีเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการ ผู้ที่มีคุณสมบัติ ความเหมาะสมเข้ารับกรอบรมในหลักสูตรเฉพาะด้าน หรือหลักสูตรและสถาบันต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมการ ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ เฉพาะด้าน และเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่าง มีมืออาชีพ</p>
<p>๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	๓	<p>๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน)</p> <p>๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)</p> <p>.....สททช. มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญและได้ ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง ในกลุ่มเป้าหมายพร้อมจัดทำเป็น VDO Clip</p>



## มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๑	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑. ระบบการลงเวลาปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๒. ระบบการมอบหมายงาน</p> <p>๒.๓. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล.(DPIS).ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p> <p>.....สททช.มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการพัฒนาระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และการทำงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งมีการจัดประชุม อบรมสัมมนา ในรูปแบบออนไลน์ เพิ่มขึ้น</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๓</p>	<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 checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
<p>๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๒</p>	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	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>๓.๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สททช.</p> <p>๓.๒. แบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สททช.</p> <p>๓.๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกัลยาณมิตรของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ของ สททช.</p> <p>๓.๔. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผยโดยมีการแจ้งเวียนหนังสือ และประกาศ สททช. บนเว็บไซต์</p>
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑.๑. เลขานุการได้กำหนดนโยบายการบริหารงาน ให้บุคลากร ใน.อ.ง.ค. ก.ร.ป. ฎ. บั. ต. ง. น. ตั. ว. ย. ค. ว. ม. โป. ร. ง. ไส. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น จิตอาสา เป็นต้น</p> <p>๑.๒ จัดให้มีการประชุมพิเศษข้าราชการบรรจุใหม่</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำ ในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๑ เลขานุการได้สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสามัคคีและเกิดความร่วมมือทำให้การปฏิบัติงานร่วมกับทีมได้ทุกระดับ</p> <p>๒.๒ มีกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สู่น้อง</p> <p>๒.๓ มีกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ ของผู้เกษียณอายุราชการให้กับรุ่นต่อไป</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ เลขาธิการจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารเพื่อทราบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน ร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะ แนวทางในการทำงานเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระยะ</p> <p>๓.๒ มีการมอบอำนาจให้กับรองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ ที่ปรึกษา เป็นผู้อนุมัติ อนุญาต การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การอนุมัติการลาหรือการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ของบุคลากรในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ</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. มีโครงการตรวจสุขภาพและการติดตามประจำปี</p> <p>๒.๒. มีการสื่อสารข้อมูลทาง Line, Facebook, Youtube เพื่อสร้างการรับรู้กับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ดังนี้</p> <p>๑. มีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี สะดวกต่อการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ทำงาน แสงสว่าง อากาศที่ถ่ายเท มีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๒. การจัดระบบวิธีการทำงาน..เหมาะสม..ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน เช่น มีคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานใน ส่วนงานต่างๆ มีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้..ทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ เช่น การทำบุญ ตักบาตรร่วมกันในวันสถาปนาสำนักงานฯ หรือวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร</p> <p>๔. การประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญ..กำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น..เข้ารับการ ตีเด่น...เข้ารับการเกษียณอายุราชการ..การเชิดชูเกียรติ.. บุคลากรด้านคุณธรรม..จริยธรรม</p>

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๒๙๘	๖๘.๓๕	๑๖๙	๘๑.๒๕	๑๖๕	๘๐.๔๙
๒) ลูกจ้างประจำ	๒	๐.๔๖	๒	๐.๙๖	๒	๐.๙๗
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๑๓๖	๓๑.๑๙	๓๗	๑๗.๗๙	๓๘	๑๘.๕๔
ผลรวมกำลังคน	๔๓๖	๑๐๐	๒๐๘	๑๐๐	๒๐๕	๑๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ			๑๗	๑๐๐	๖๗	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๑๐๒	๖๗.๕๕	๑๐	๕๘.๘๒	๔๑	๖๑.๑๙
- รับโอน	๔๘	๓๑.๗๙	๗	๔๑.๑๘	๒๖	๓๘.๘๑
- บรรจุกลับ	๑	๐.๖๖	-	-	-	-
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
- การแต่งตั้งตามคำสั่ง หน.คสช.และประกาศสำนัก นายกรัฐมนตรีที่ออกตาม คำสั่ง หน. คสช.	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๒	๑๐๐	๑๗	๑๐๐	๕	๑๐๐
- ลาออก	๖	๒๕.๐๐	๙	๕๒.๙๔	๒	๔๐
- ให้โอน	๙	๓๗.๕๐	๒	๑๑.๗๖	๒	๔๐
- เกษียณอายุ	๘	๓๓.๓๓	๖	๓๕.๒๙	๑	๒๐
- อื่นๆ (เสียชีวิต)	๑	๔.๑๗	-	-	-	-

## ๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔			ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๓	๑
๒. อำนวยการ	๑๒	๘	๔	๑๒	๑๑	๑	๑๒	๗	๕
๓. วิชาการ	๓๔๖	๒๗๙	๖๗	๒๖๒	๑๕๑	๑๑๑	๑๗๖	๑๕๐	๒๖
๔. ทั่วไป	๒๓	๙	๑๔	๑๓	๕	๘	๕	๕	-
รวม	๓๘๕	๒๙๘	๘๗	๒๙๑	๑๖๙	๑๑๙	๑๙๗	๑๖๕	๓๒

### เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) ได้รับอนุมัติการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๙๔ อัตรา ทำให้กรอบอัตราตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปมีการเปลี่ยนแปลงไป แต่เพียงจะได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (งบบุคลากร) เพิ่มเติม จากสำนักงานงบประมาณในเดือนกันยายน ๒๕๖๔ ทำให้ไม่สามารถบรรจุข้าราชการได้ทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับบางส่วนอยู่ระหว่างการทบทวนรับโอนข้าราชการจากกรมทรัพยากรน้ำเพื่อมาแต่งตั้งในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในตำแหน่งที่ อ.ก.พ. สทนช. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

### ๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๘	๘	๒	๑	๒	๒
๒๕-๒๙	๓๐	๓๘	๖	๑๔	๙	๑๗
๓๐-๓๔	๓๗	๒๐	๒๐	๑๐	๑๑	๑๑
๓๕-๓๙	๑๗	๑๙	๙	๑๐	๑๑	๗
๔๐-๔๔	๒๕	๑๙	๑๗	๑๔	๑๗	๑๗
๔๕-๔๙	๑๗	๑๖	๑๓	๑๔	๑๒	๑๐
๕๐-๕๔	๑๑	๘	๕	๗	๕	๖
>=๕๕	๑๐	๑๙	๙	๑๘	๙	๑๙
รวม	๑๕๕	๑๔๗	๘๑	๘๘	๗๖	๘๙

### ๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๔	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๔	๔	๔
๒. พนักงานราชการ	๑	๑	๑
รวม	๕	๕	๕

## ๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	ล้านบาท	สัดส่วน	ล้านบาท	สัดส่วน	ล้านบาท	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๑,๓๐๖.๐๔	๑๐๐	๘๙๔.๐๒	๑๐๐	๗๔๙.๖๕	๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๘๗.๔๐	๖.๖๙	๙๒.๓๔	๑๐.๓๓	๘๒.๓๑	๑๐.๙๘
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑๑๘.๖๒	๑๔.๕๗	๑๐๗.๒๖	๑๔.๗๗	๗๕.๗๕	๑๖.๓๗
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๖.๐๐	๐.๗๔	๒๐.๘๕	๒.๘๗	๑๖.๔๗	๓.๕๖
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๒๓.๙๘	๒.๙๕	๓๓.๑๕	๔.๕๖	๑๒.๐๒	๒.๖๐
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๕๙๔.๒๖	๗๒.๙๙	๕๒๗.๗๙	๗๒.๖๕	๓๕๑.๒๗	๗๕.๙๒
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๗๑.๓๒	๘.๗๖	๓๗.๓๙	๕.๑๕	๗.๑๓	๑.๕๔
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	-	-	-	-	-
ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	-	-	-	๐.๐๗	๐.๐๒
รวมต้นทุนผลผลิต	๘๑๔.๑๘	๑๐๐	๗๒๖.๔๔	๑๐๐	๔๖๒.๗๑	๑๐๐
รายการ						
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	-	-	-	-	-	-
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	-	-	-	-	-	-
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	-	-	-	-	-	-
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-

## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ยังไม่มีข้อมูลการจัดทำรายงานต้นทุน



## ๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้	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 การจัดทำแผนปฏิบัติการกลุ่มน้ำ ๒๒ กลุ่มน้ำ	ความสำเร็จ	๒๒ กลุ่มน้ำ	กนช. เห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการกลุ่มน้ำ ๒๒ กลุ่มน้ำ ปี ๒๕๖๕ (ปรับตามพรก.การแบ่งเขตกลุ่มน้ำ)	กนช. เห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการกลุ่มน้ำ ๒๕ กลุ่มน้ำ และรายงานการติดตามแผนปฏิบัติการ	กนช. เห็นชอบแผนปฏิบัติการกลุ่มน้ำ ๒๕ กลุ่มน้ำ เมื่อ ๒๒ ก.ค. ๖๓ และรายงานการติดตามแผนปฏิบัติการ	กนช. เห็นชอบแผนกลุ่มน้ำ	กนช. เห็นชอบแผนกลุ่มน้ำเมื่อ ๑๒ ก.ย. ๖๒
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ ความสำเร็จในการจัดทำผังน้ำ	ความสำเร็จ	๘ กลุ่มน้ำ และรายการประกอบผังน้ำ	จัดทำผังน้ำ ๖ กลุ่มน้ำ และรายการประกอบผังน้ำเสร็จสมบูรณ์	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๓ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	ความสำเร็จ	มีแผนงานโครงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเชิงพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมากกว่าพื้นที่ละ ๓ โครงการ	๒ โครงการ (โครงการอ่างเก็บน้ำคลองกะพง จ. ฉะเชิงเทรา และโครงการสูบน้ำไปสะพานไปอ่างเก็บน้ำ	มีแผนงานโครงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเชิงพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมากกว่าพื้นที่ละ ๓	๑ พื้นที่ (โดย ขป.)	มีแผนงานโครงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเชิงพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมากกว่าพื้นที่ละ ๓	๑ พื้นที่ (โดย ขป.)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้
		หรือ มากกว่าปี ละ ๒ พื้นที่	ประแสร์ แนวที่ ๒ จ.ระยอง) คณะกรรมการ การ ทรัพยากร น้ำแห่งชาติ (กนช.) เห็นชอบ วันที่ ๑๐ ก.ย. ๖๔				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๔ ความสำเร็จในการ จัดทำดัชนีความ มั่นคงด้านน้ำของ ประเทศ	ความสำเร็จ	กรอบดัชนี ความมั่นคง ด้านน้ำของ ประเทศ ได้รับความ เห็นชอบ จาก คณะกรรมการ การ ทรัพยากร น้ำแห่งชาติ (กนช.)	(ร่าง) กรอบ ดัชนีความ มั่นคงด้าน น้ำของ ประเทศ ทดสอบ/ จัดเก็บ ข้อมูล และ คำนวณ ดัชนีชี้วัด	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๔ ความสามารถใน การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของ ประเทศด้านการ บริหารจัดการน้ำ	คะแนน	๗๙.๖๒	๗๖.๙๒	๘๕.๐๐	๗๖.๙๒	๙๕.๗ (มีการ เปลี่ยน เกณฑ์วัด ย่อย ๗๘.๒๗*)	๗๘.๓*
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)							

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ การพัฒนา องค์การสู่ดิจิทัล : การพัฒนาาระบบ บัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การ เปิดเผยข้อมูล ภาครัฐ (Open Data)	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐ มีระบบ บัญชีข้อมูล /จัดทำ ข้อมูลเปิด ที่ถูกจัดใน หมวดหมู่ สาธารณะ อย่างน้อย ร้อยละ ๕๐ ของ ชุดข้อมูล เปิดใน บัญชีข้อมูล สามารถ เข้าถึง ข้อมูลได้ ตาม มาตรฐาน คุณลักษณะ แบบเปิด ที่ สพร. กำหนด	ร้อยละ ๘๗.๓๒ มีกา รายงาน สถานการณ์ ประจำวัน Infograph ic และ ประกาศ กอง อำนาจการ น้ำ แห่งชาติ ซึ่งมีการ เปิดเผย ข้อมูล ตามที่ สพร. กำหนด เรียบร้อย	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การประเมิน สถานะของ หน่วยงานในการ เป็นระบบ ราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	คะแนน	มากกว่า เท่ากับ ๓๕๐ คะแนน	๔๒๐.๗๖ คะแนน	-	-	-	-

## ๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ปี	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
๑/ปี ๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๗๐ ขึ้นไป	๑๒	๒๕๙
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๓๐ - ๒.๖๙	-	๔๙
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๙๐ - ๒.๒๙	-	๑
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๘๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	-	-	-
๒/ปี ๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒.๗๐ ขึ้นไป	๑๐	๑๙๘
	ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	๒.๓๐ - ๒.๖๙	-	๖๗
	ดี	๗๐-๗๙.๙๙	๑.๙๐ - ๒.๒๙	-	๑
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๘๙	-	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	-	-	-
๑/ปี 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/ปี 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/ปี 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
	พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	๑.๔๐-๑.๗๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

รอบ การประเมิน/ปี	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
๒/ปี 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	-	-

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

๑. ไม่รวมตำแหน่งเลขาธิการ

๒. เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติได้พิจารณาเลื่อนจัดสรรเงินเลื่อนเงินเดือน และกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนขั้นต่ำ และขั้นสูงของแต่ละระดับผลการประเมิน โดยพิจารณาจากสัดส่วนและจำนวนผู้ได้รับผลการประเมินในแต่ละระดับ ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์/กลุ่มที่รายงาน ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในขั้นต้นแล้ว

๓. ข้อมูลการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การกำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นไปตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการทั่วไป

## ๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สททช. ได้ดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจากปัญหาและข้อจำกัดเรื่องบุคลากรที่มีจำนวนไม่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนงานตามภารกิจหลักและภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากนโยบายรัฐบาล ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่มีผลกระทบในวงกว้างต่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศไม่สามารถขับเคลื่อนให้เป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพได้ครบถ้วนในทุกมิติ ยกตัวอย่างเช่น

### ๑. ปัญหาด้านกรอบอัตรากำลัง

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สททช. ได้ดำเนินการรับโอนข้าราชการและสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีสอบแข่งขัน จำนวน ๑๕๐ ราย ในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ทำให้มีอัตรารว่างจำนวน ๘๗ อัตรา ประกอบกับได้ดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ของ สททช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง ซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในภาพรวมของ สททช. ทำให้แผนการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่สามารถรับโอนข้าราชการในระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับอาวุโสจากหน่วยงานอื่นได้ ในขณะที่ สททช. ต้องการบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความรู้และความสามารถสูงในระดับที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการทำหน้าที่เป็น Regulator ได้ ตลอดจนปัญหาในเรื่องตำแหน่งในระดับบริหาร และระดับทรงคุณวุฒิ มีจำนวน

ไม่เพียงพอกับภาระงานในการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการน้ำ ทั้งในส่วนของนโยบาย แผนบริหารจัดการ และงานในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศได้อย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ

### ๒. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มเติมใหม่ (รองเลขาธิการ และที่ปรึกษา)

จากภารกิจของ สททช. และจำนวนส่วนราชการที่เพิ่มขึ้นถึงหนึ่งเท่าตัว แม้ว่าการบริหาร สททช. จะได้มีการกระจายอำนาจการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าไปแล้วนั้น ในภารกิจการกำกับติดตามเชิงนโยบาย การบริหารราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการจำเป็นต้องมี รองเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ ช่วยบังคับบัญชาสั่งราชการแทนเลขาธิการ รวมทั้ง การเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และการเป็นผู้แทนประเทศไทย ในการประชุมเจรจาเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศ แต่ปัจจุบัน สททช. มีอัตรารองเลขาธิการเพียง ๒ ตำแหน่ง และผู้ช่วยเลขาธิการเพียง ๑ ตำแหน่ง เท่าเดิม ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติและกำกับดูแลภารกิจของ สททช. ที่เพิ่มมากขึ้น จึงเห็นสมควรขอให้ ก.พ. สนับสนุนการเพิ่มอัตราผู้บริหารระดับสูงให้แก่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติให้เหมาะสมกับภารกิจ

### ๓. ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง

เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับคุณสมบัติของข้าราชการใน สททช. ซึ่งเป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่ และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ ยังมีคุณสมบัติไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือรองเลขาธิการ เป็นต้น ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ ผู้ช่วยเลขาธิการ รองเลขาธิการ และเลขาธิการ ครบเกษียณอายุราชการ ซึ่ง สททช. จะประสบปัญหาความต่อเนื่องของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้นจึงต้องขอให้สำนักงาน ก.พ. ยกเว้นคุณสมบัติของผู้สมัครเรียน นบส. ๑ หรือหลักสูตรอื่นที่ ก.พ. รับรอง ให้รองรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกันกับตำแหน่งประเภทอำนวยการ 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**

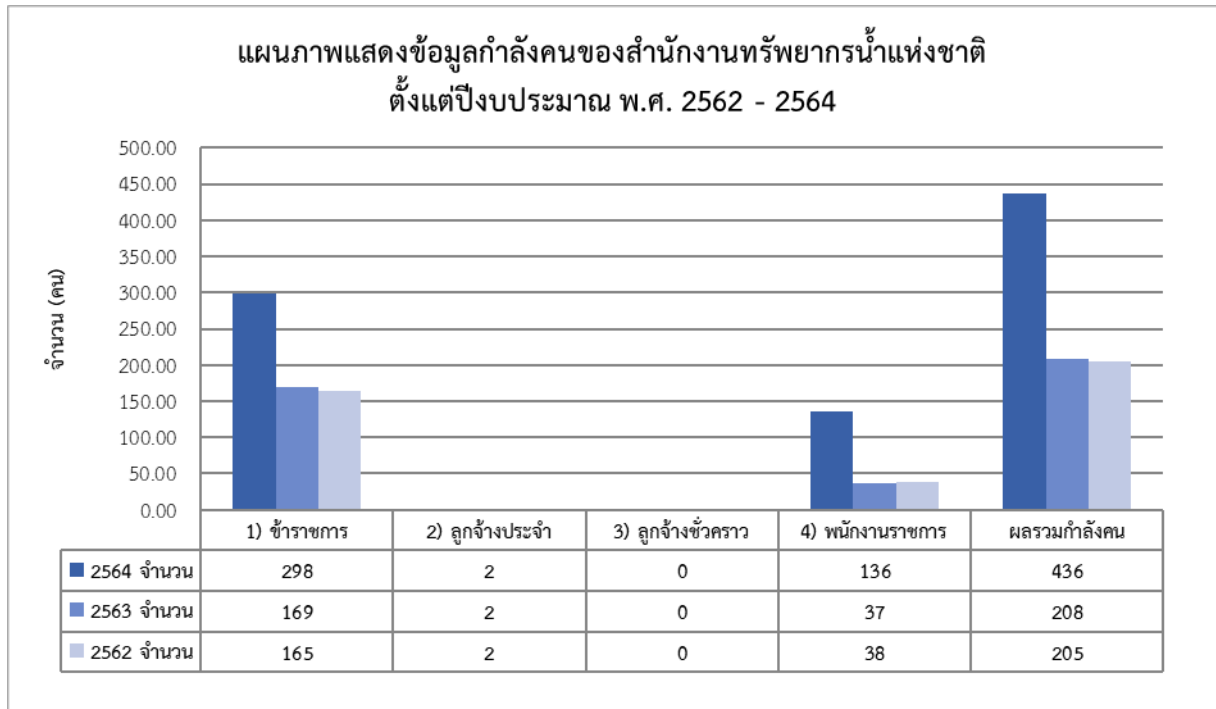
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

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

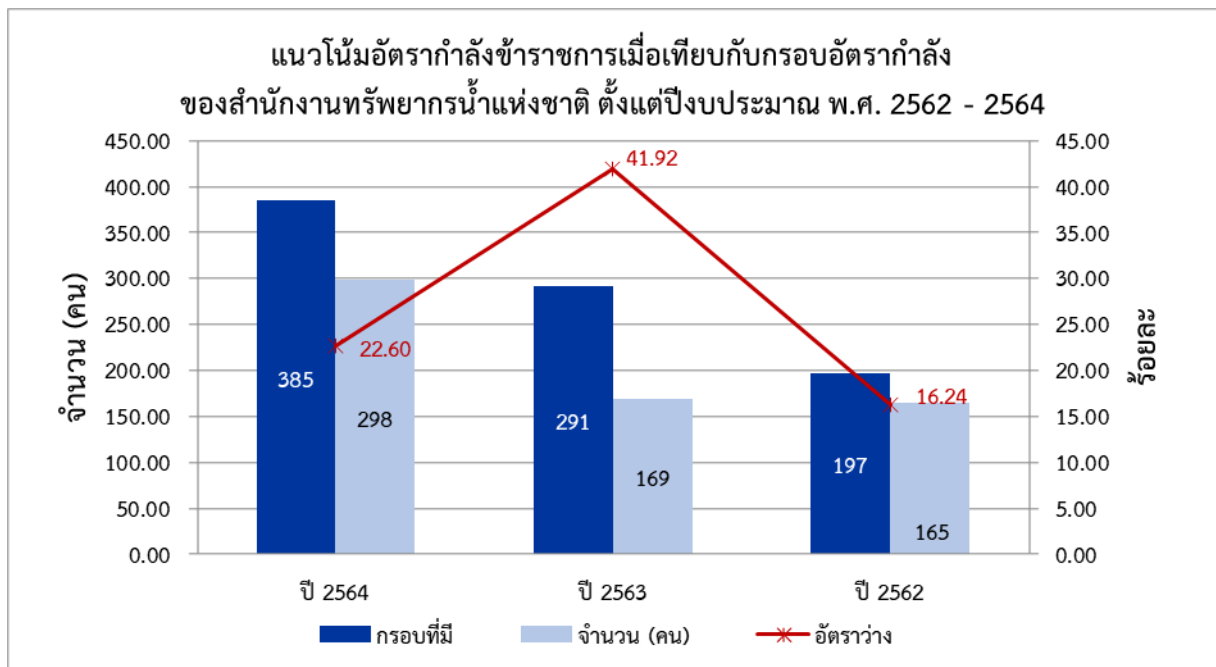
- ไม่มี -

## ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

## ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

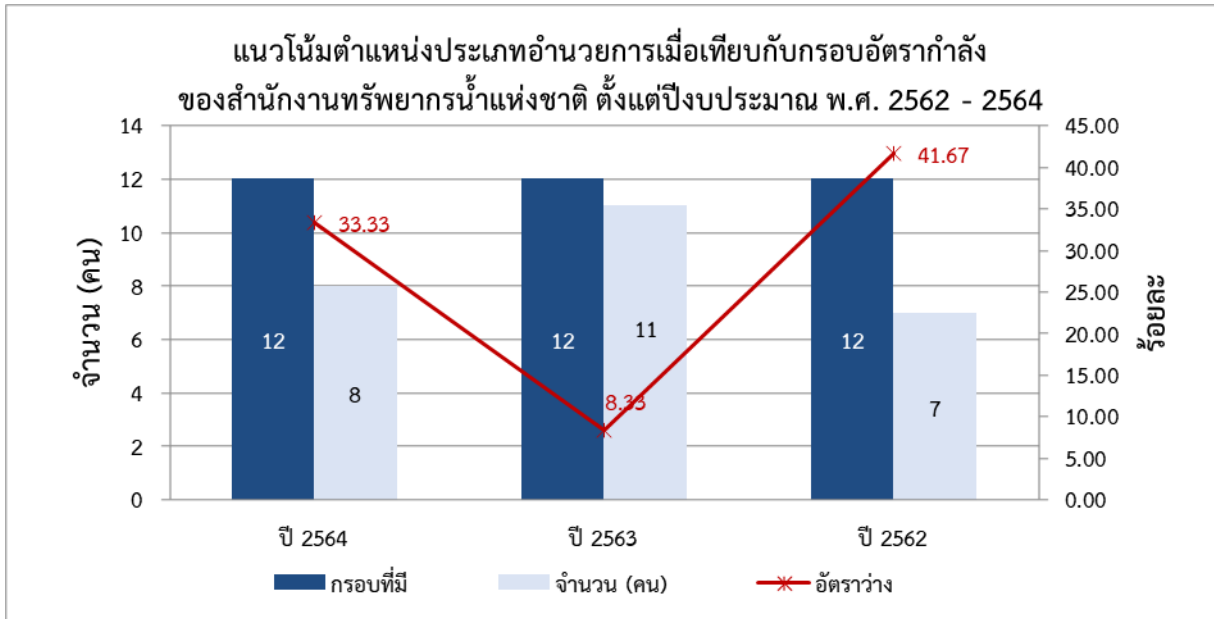


## ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

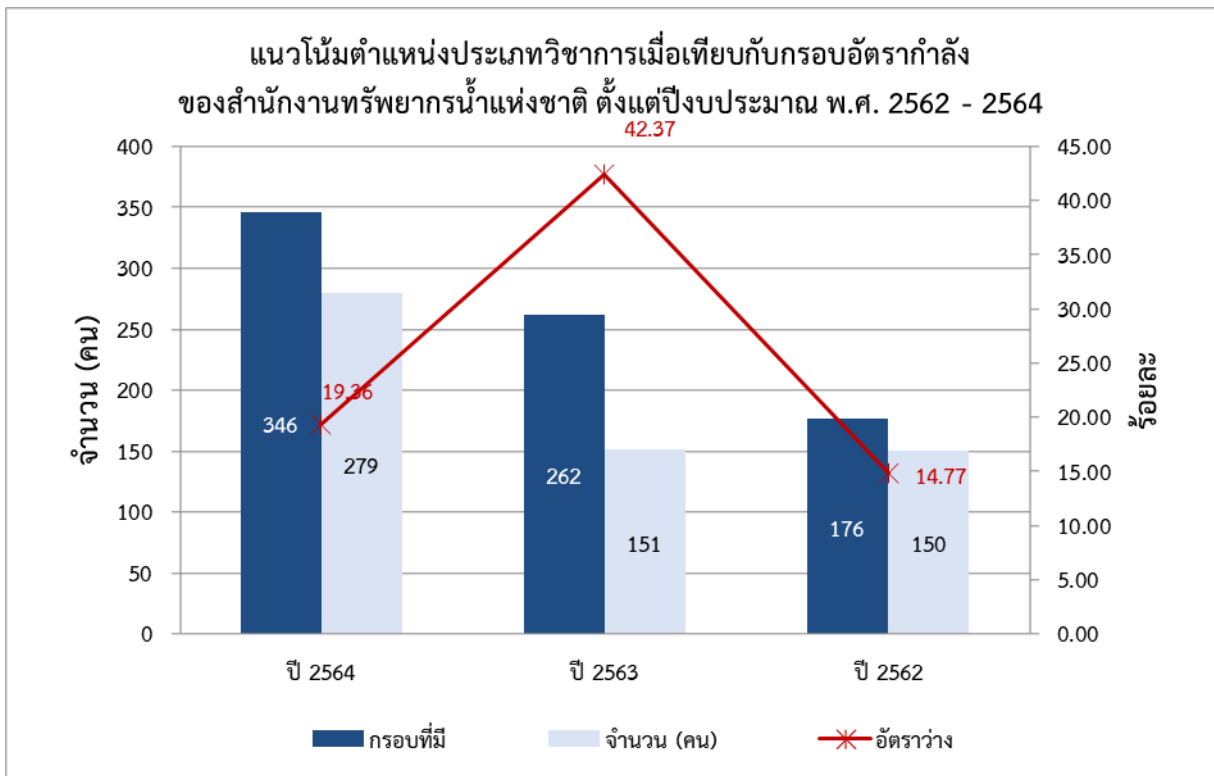




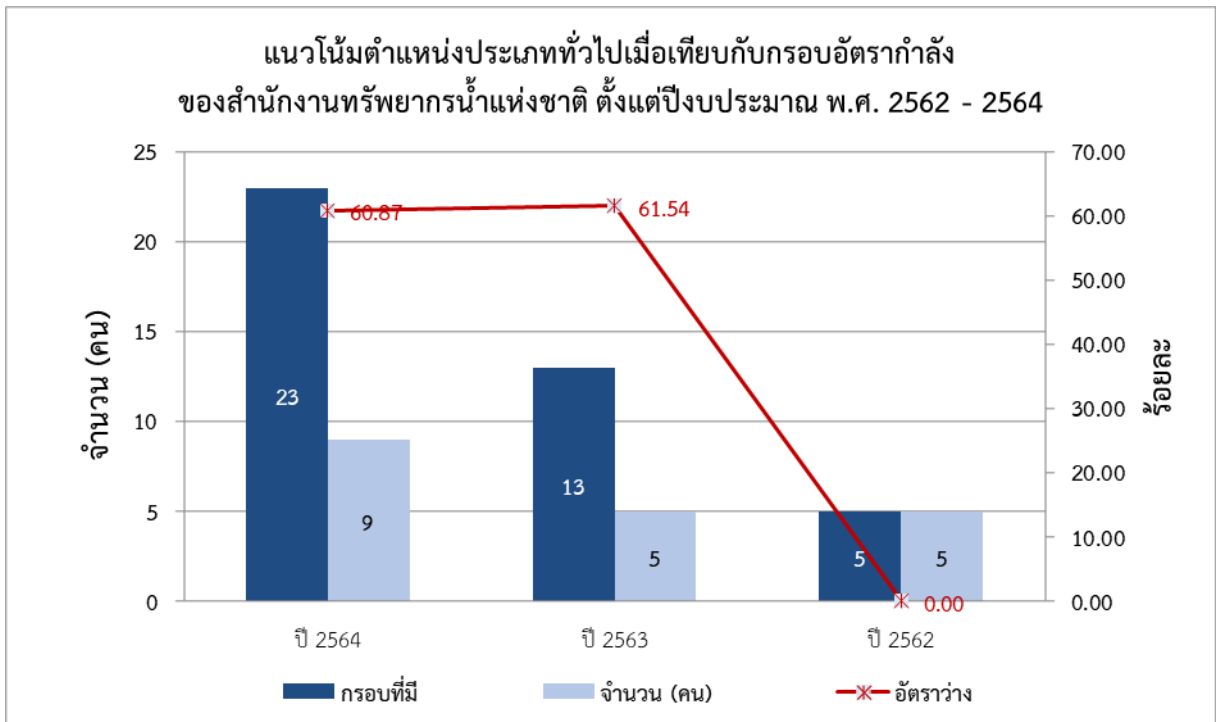
- ประเภทอำนาจการ



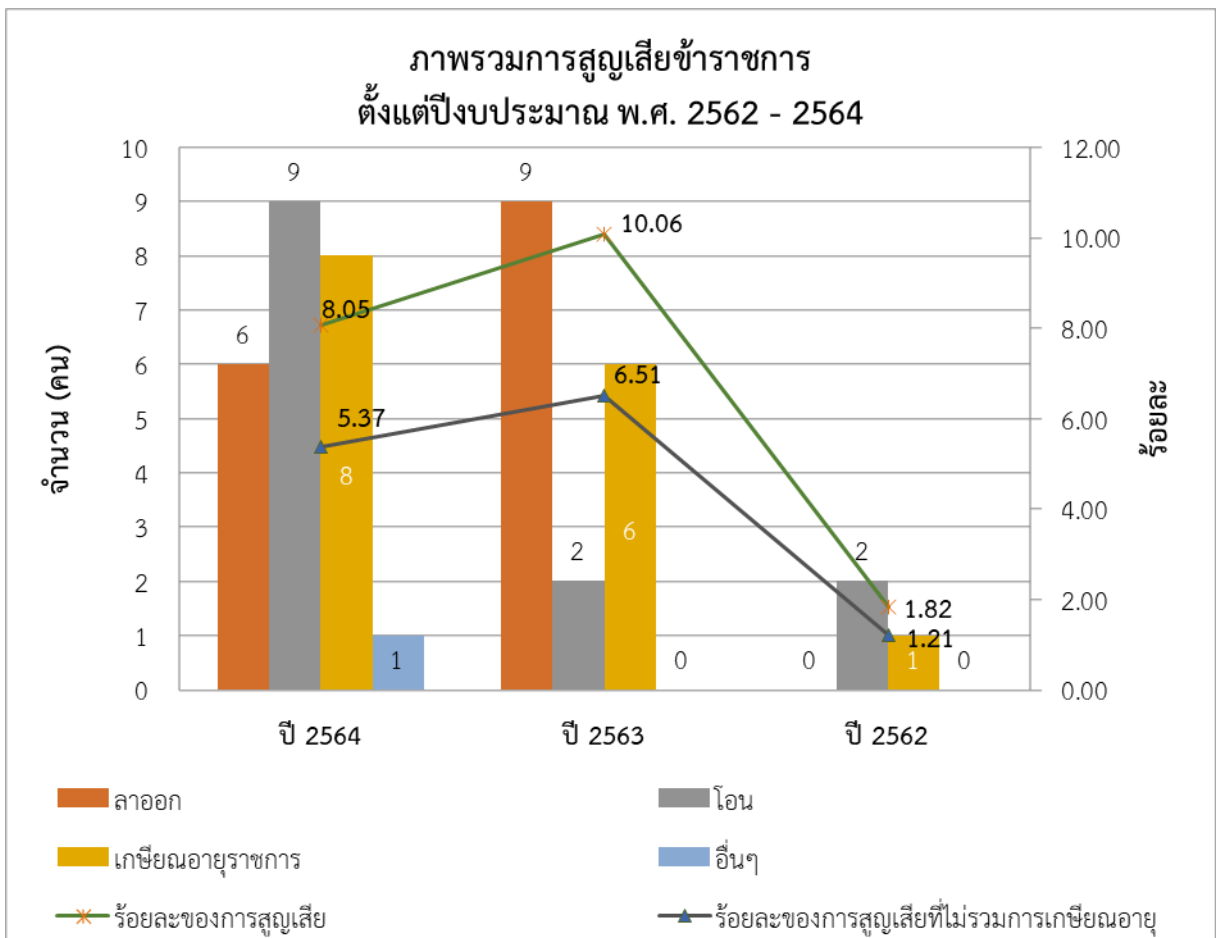
- ประเภทวิชาการ



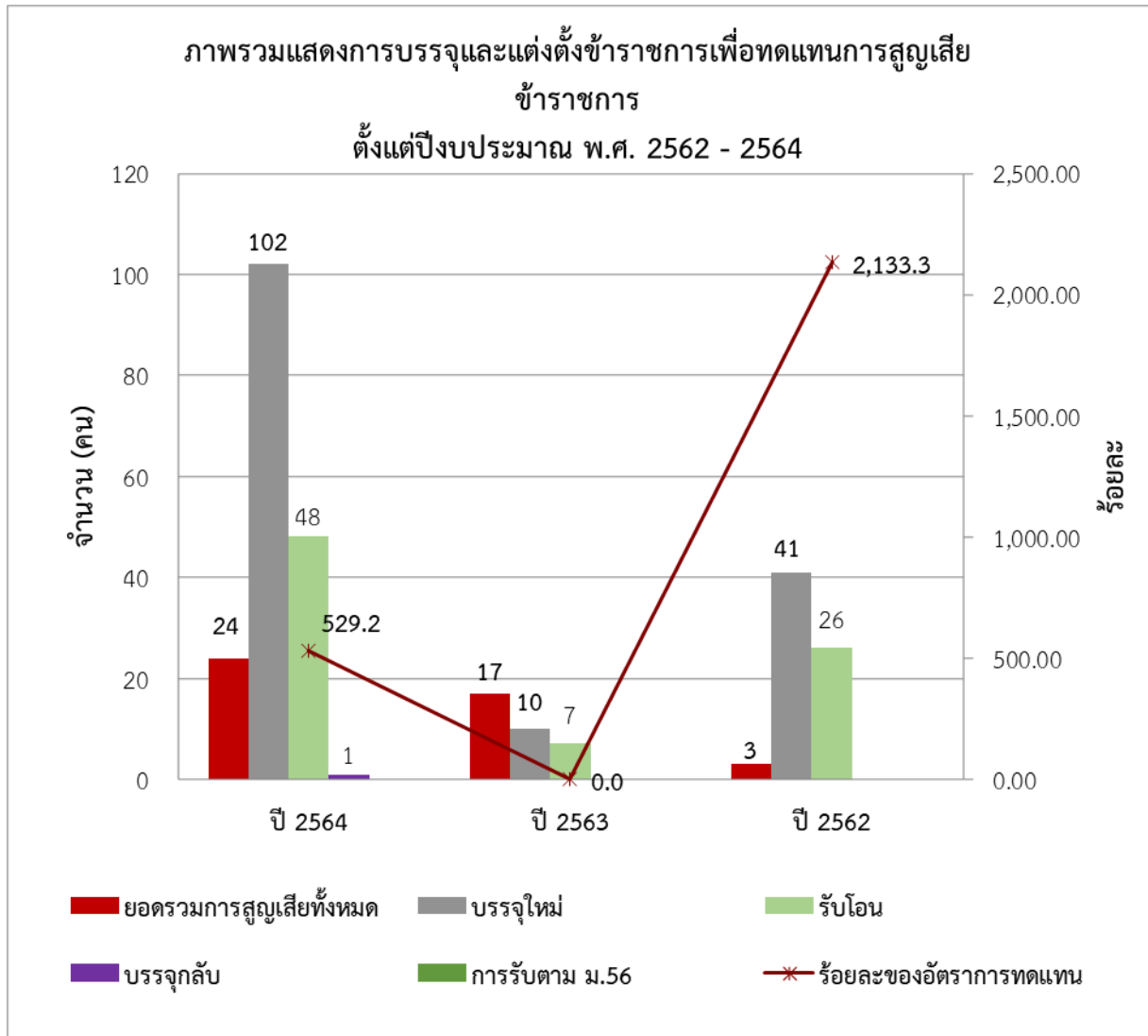
• ประเภททั่วไป



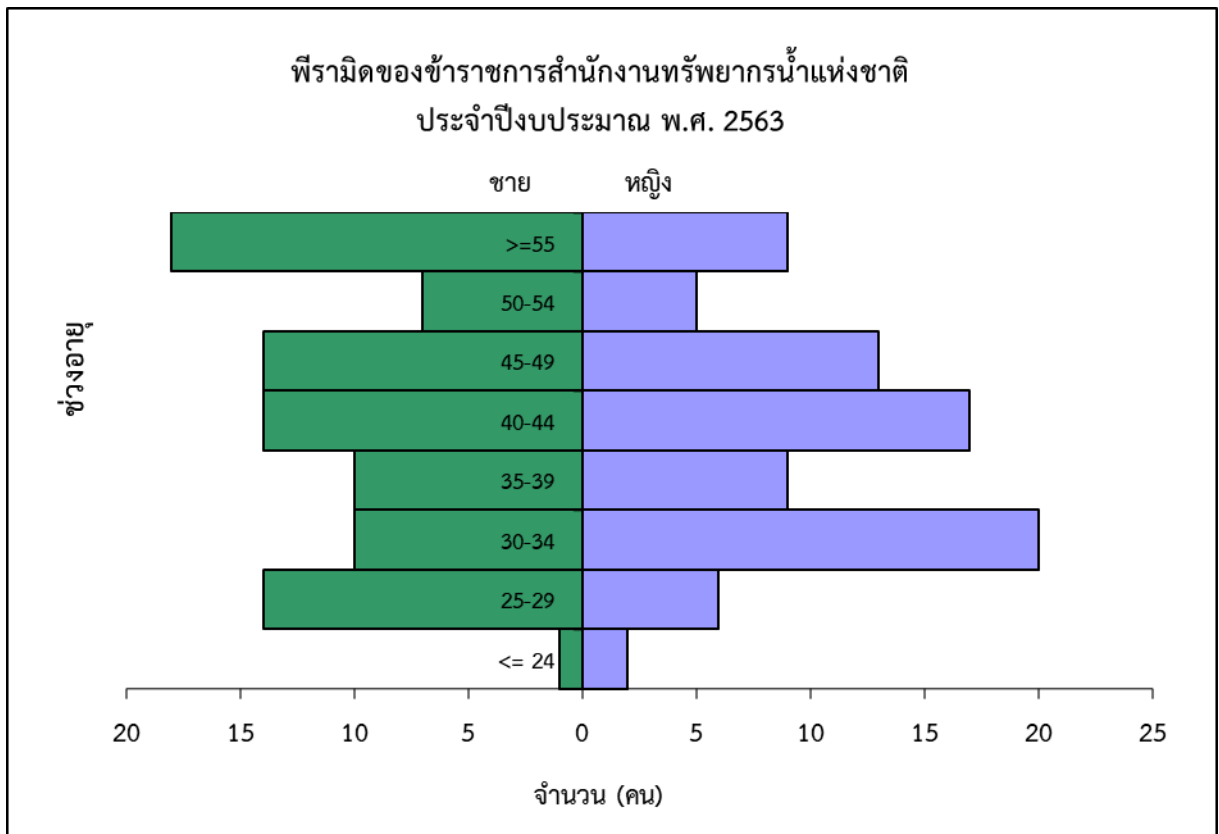
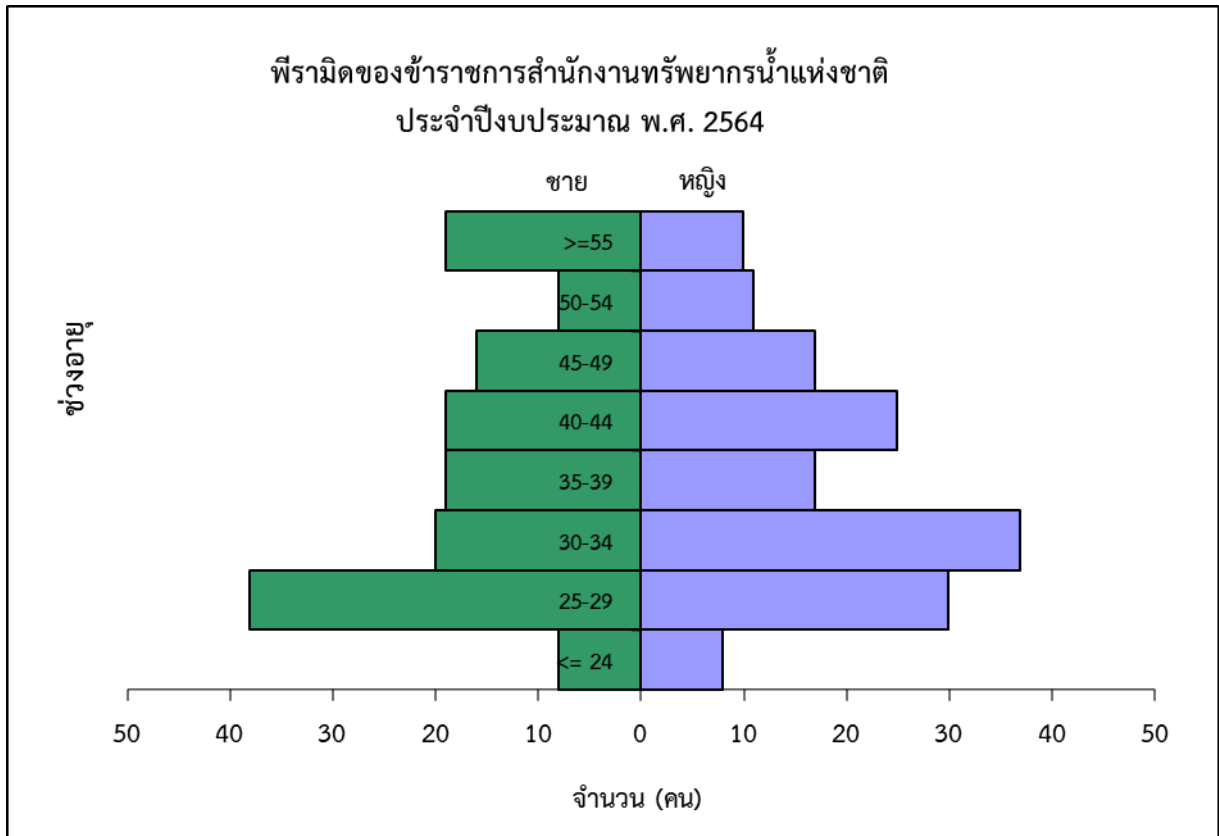
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



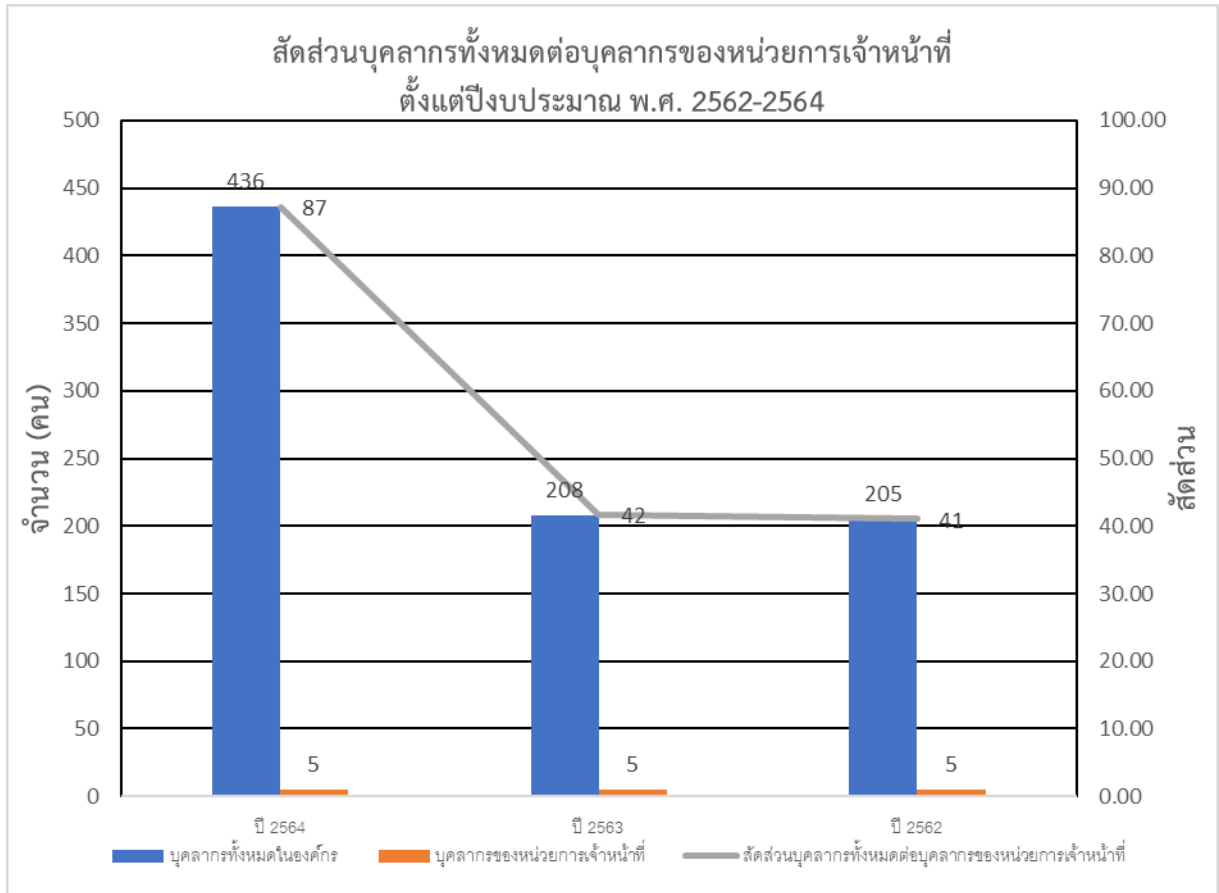
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ

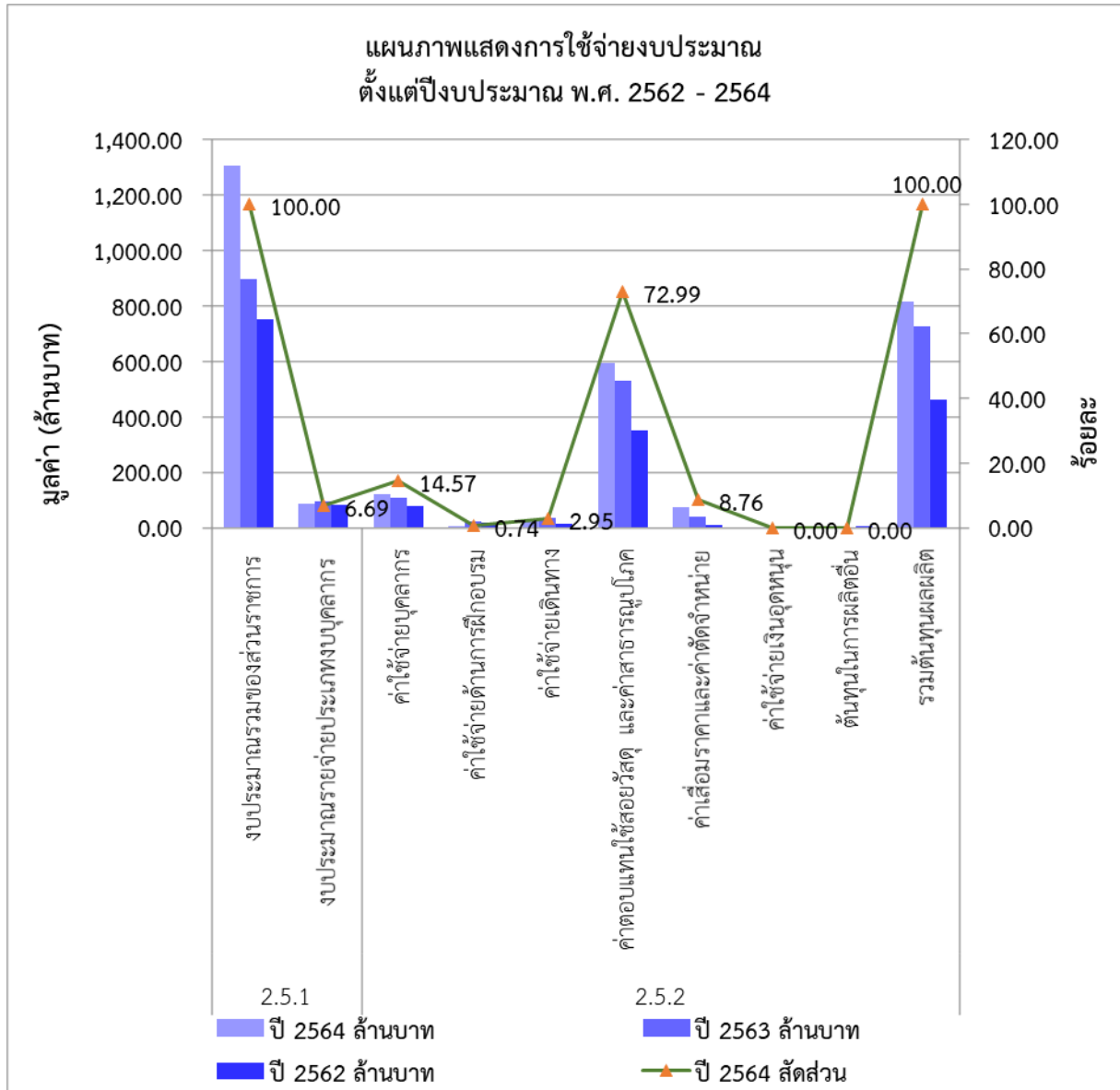


## ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรทั้งหมดต่อหน่วยการเจ้าหน้าที่

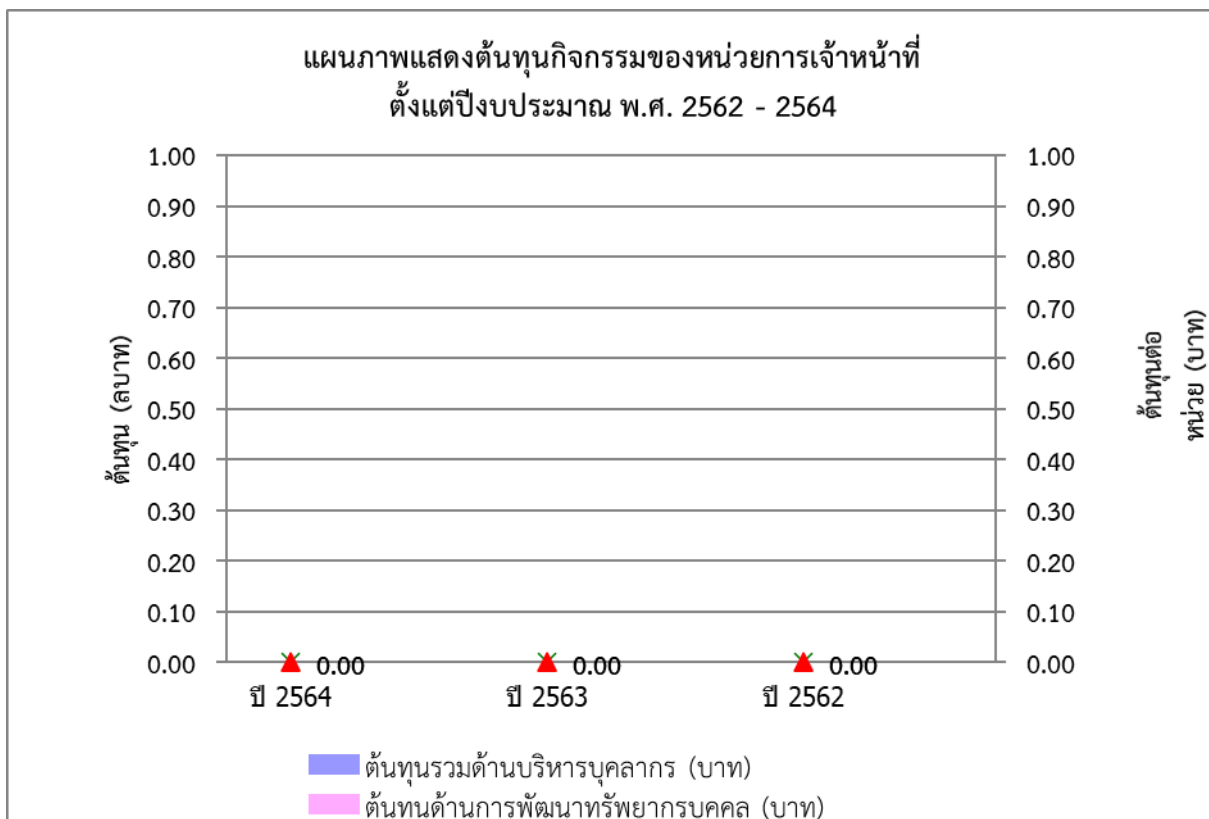


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

