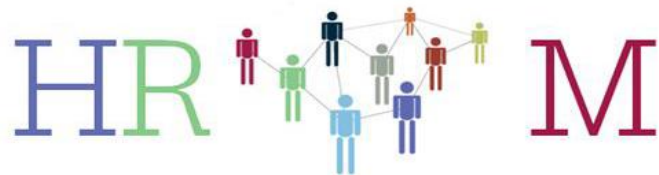




แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)



Human . Resources . Management

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
กรกฎาคม ๒๕๖๔

คำนำ

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้จัดทำและปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน ได้อนุมัติโครงสร้างและอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และเสนอขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) โดยการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคคลในปีต่อไป (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสภาวะปัจจุบันที่เทคโนโลยีได้เข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคล การเจอภาวะคุกคามจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 รวมถึงต้องมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (Human – Centered Productivity) โดยยังคงยึดตามกรอบยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พัฒนาศมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล หวังว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้มีความพร้อมรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลอย่างมีประสิทธิภาพ

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
กรกฎาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑	
ข้อมูลทั่วไปของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	
๑. ความเป็นมา และความสำคัญของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๑
๒. การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๑
๓. โครงสร้างการบริหารกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๓
๔. กรอบอัตรากำลังของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๖
บทที่ ๒	
การศึกษาถึงนโยบาย กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	
๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๘
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๘
๓. ระเบียบราชการ ๔.๐	๙
๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการ บริหารงาน และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๑
๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๒
๖. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ	๑๒
๗. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.	๑๓
๘. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการ ปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ	๑๕
๙. ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๗๙	๑๖
๑๐. แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๗
๑๑. แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	๑๗
๑๒. ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่าง ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติการเพื่อการกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	๑๙

บทที่ ๓	การทบทวนผลการดำเนินงาน/ปัจจัยความสำเร็จ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
	๑. ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒๐
	๒. ผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง	๒๔
	๓. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ไตรมาส ๒))	๒๖
	๔. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗
	๕. ทิศทางการบริหารทรัพยากรของการบริหารบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๒๘
บทที่ ๔	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	
	๑. วิสัยทัศน์	๓๐
	๒. พันธกิจ	๓๐
	๓. เป้าประสงค์	๓๑
	๔. ยุทธศาสตร์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๓๑
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	๓๑
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพวัดและประเมินผล	๓๒
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี	๓๓
	๕. ผู้รับผิดชอบ	๓๔
	๖. ระยะเวลาดำเนินงาน	๓๔
	๗. งบประมาณดำเนินการ	๓๔
	๗. การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๙)	๓๕
บทที่ ๕	การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๙) ไปสู่การปฏิบัติ	
	๑. การบริหาร	๓๖
	๒. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๖
	๓. แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๗
	๔. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผนฯ	๓๗
	๕. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร	๓๗
	๕.การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๙)	๓๘

บทที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑. ความเป็นมา และความสำคัญของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ จัตวาวรรคหนึ่ง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติน้ำบาดาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖ ให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลขึ้นในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เรียกโดยย่อว่า “กพน.” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการศึกษาวิจัย พัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม

พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งสำนักงานกองทุน ให้ฝ่ายควบคุมกิจการน้ำบาดาลปฏิบัติหน้าที่แทนไปพลางก่อนจนกว่าการจัดตั้งสำนักงานกองทุนจะแล้วเสร็จ ตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง หลักเกณฑ์การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาประโยชน์ การจัดการและจำหน่ายทรัพย์สิน และการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๒๑

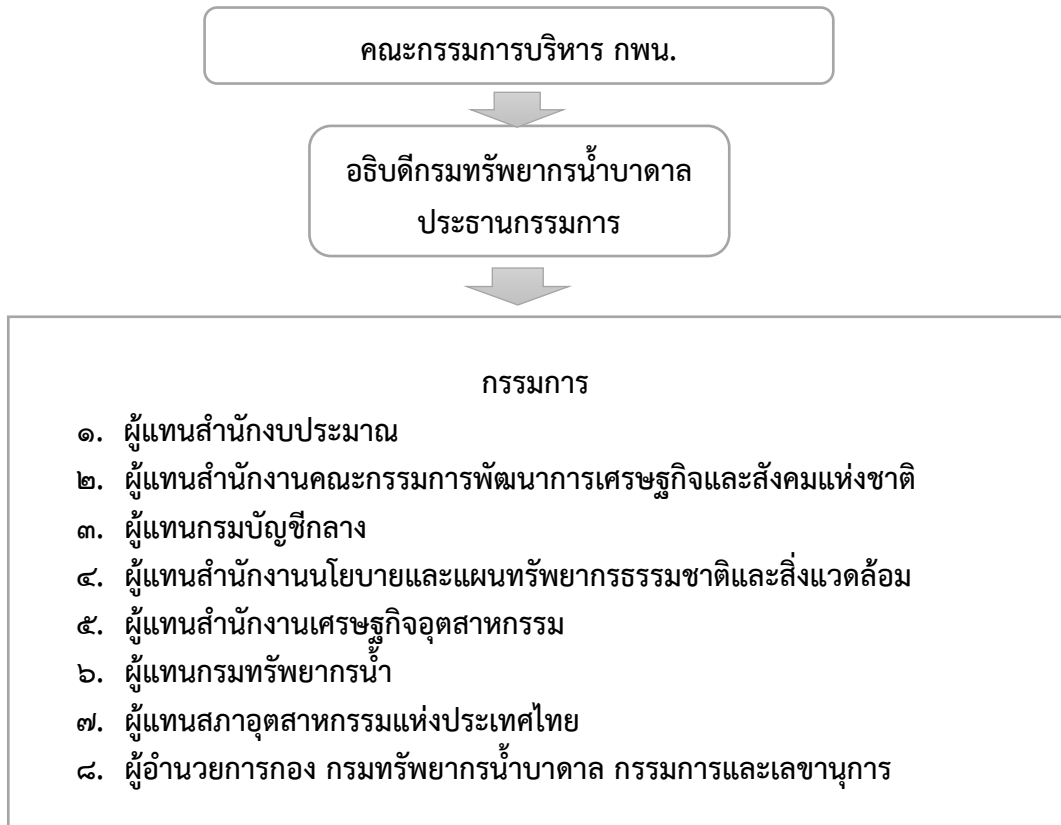
พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล รวมทั้งบริหารโครงการต่าง ๆ ในกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ (จ)

ซึ่งการใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อกิจการ ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ เบญจ ดังต่อไปนี้

- ๑) การศึกษา สำรวจ วิจัย และการวางแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทดแทนและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาล
- ๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหาร กพน. ตามที่ตกลงกับกระทรวงการคลัง
- ๔) ค่าใช้จ่ายจ่ายการจ้างเอกชนจัดเก็บค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาล

๒. การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ ฉ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประกอบด้วย อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นประธาน ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมทรัพยากรน้ำ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการและผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าผู้อำนวยการกองของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรรมการและเลขานุการ



พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ สัตต ให้คณะกรรมการบริหาร กปน. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ควบคุมการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินของ กปน. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๗ จัตวา วรรค ๑

(๒) เสนอแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อมเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

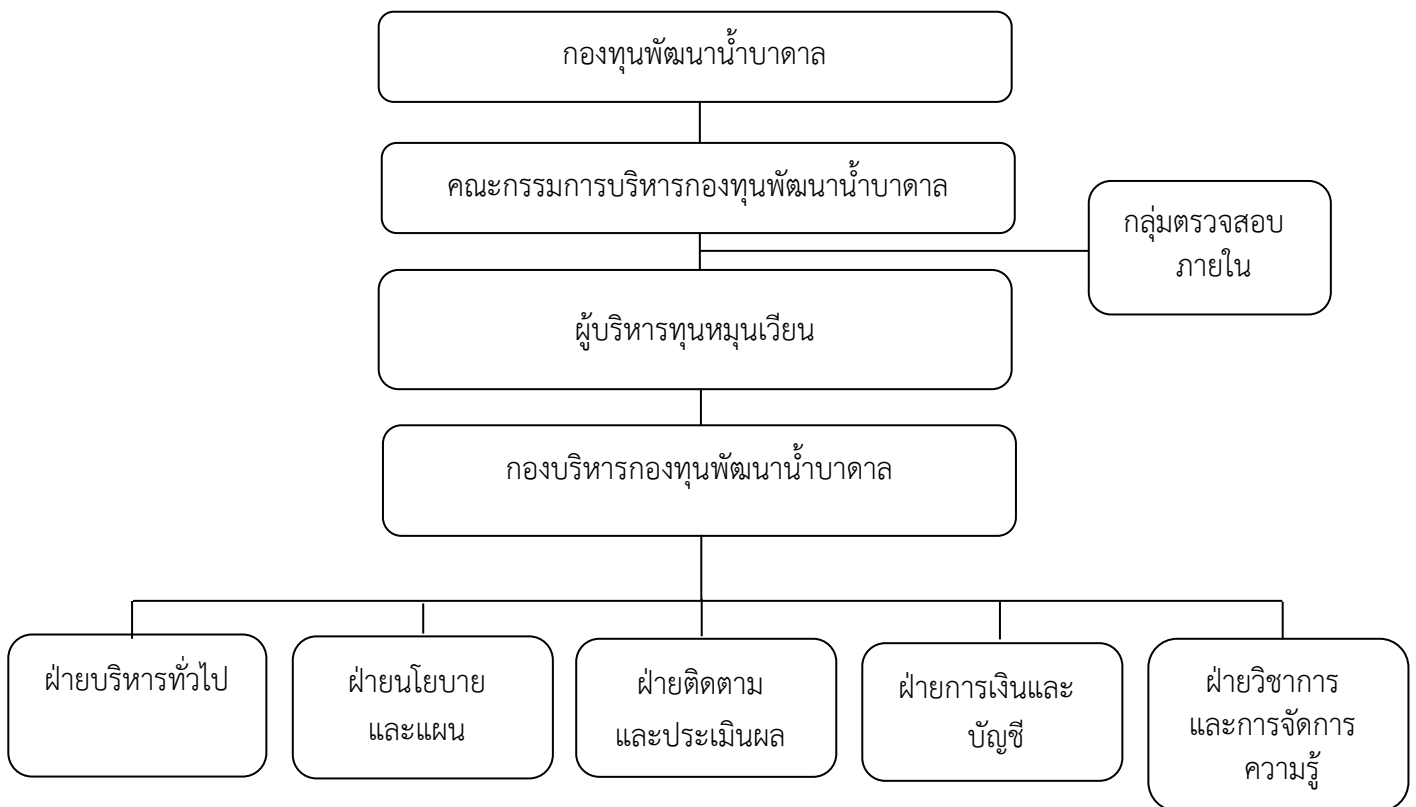
(๓) เสนอแนะรัฐมนตรีในการออกประกาศตามมาตรา ๗ จัตวา

(๔) เสนอและรายงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กปน.

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร กปน. หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๓. โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล



๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงานธุรการ
- (๒) อำนวยการประชุม
- (๓) บริหารงานบุคคล
- (๔) ปฏิบัติงานพัสดุ
- (๕) ดูแลและบำรุงรักษายานพาหนะ
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

- (๑) จัดทำแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข ระเบียบ และข้อกำหนด ในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์การเงิน และจัดทำแผนประมาณการรายจ่ายประจำปี
- (๓) วิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของโครงการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการขอรับเงินจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๔) จัดทำกฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ
- (๕) ศึกษาวินิจฉัย ตรวจสอบกรณีการปฏิบัติผิดข้อตกลงหรือสัญญา และวิเคราะห์การจัดทำนิติกรรมสัญญา
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. ฝ่ายติดตามและประเมินผล มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

- (๑) ติดตาม และประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๒) รวบรวม จัดทำ และติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผล
- (๓) นำรายงานผลการติดตามและประเมินผลไปสู่การปฏิบัติ
- (๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. ฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

- (๑) ปฏิบัติงานการเงิน ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๒) ตรวจสอบ ติดตามการจัดเก็บและการนำส่งรายได้ค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาลเข้ากองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๓) ตรวจสอบ บันทึกข้อมูล และยืนยันยอดรายงานหนี้ค้างชำระค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๔) ควบคุม ดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณ และโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. ฝ่ายวิชาการและการจัดการความรู้ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

(๑) วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลระดับพื้นที่ และตรวจสอบสภาพทางธรณีวิทยา ในการขอรับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม

(๒) ให้การสนับสนุนและเสนอแนะงานทางเทคนิคและวิชาการ ด้านทรัพยากรธรณี ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม และพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐

(๓) ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการดิจิทัล

(๔) รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ของโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

(๕) ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างและเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ซึ่งได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ด้านการตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตรวจสอบภาระงานด้านการบริหาร การเงิน การบัญชีเงินนอกงบประมาณกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๔. กรอบอัตรากำลัง

หน่วย : อัตรา

ฝ่าย/ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป		
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล
ผู้อำนวยการสำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล (ผู้บริหารทุนหมุนเวียน)	๑		
ผู้อำนวยการกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (นักวิชาการเงิน และบัญชีชำนาญการพิเศษ/นักวิชาการทรัพยากรธรณีชำนาญการพิเศษ)	๑		
ฝ่ายบริหารทั่วไป			
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน/อาวุโส/นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑		
นักจัดการงานทั่วไป			๖
นักทรัพยากรบุคคล			๓
นักวิชาการพัสดุ			๓
เจ้าพนักงานพัสดุ			๒
เจ้าพนักงานธุรการ			๓
พนักงานบริการอัตรากำลัง			๑
พนักงานขับรถยนต์			๔
รวม	๑	-	๒๒
ฝ่ายนโยบายและแผน			
นักวิชาการทรัพยากรธรณีชำนาญการพิเศษ	๑		
นักวิชาการทรัพยากรธรณี			๓
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๔
นิติกร			๔
รวม	๑	-	๑๑
ฝ่ายติดตามและประเมินผล			
นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑		
นักวิชาการทรัพยากรน้ำบาดาล		๑	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๔
นักวิชาการสถิติ			๑
รวม	๑	๑	๗

ฝ่าย/ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป		
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล
ฝ่ายการเงินและบัญชี			
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒		
นักวิชาการเงินและบัญชี			๗
นักวิชาการสถิติ			๑
รวม	๑	-	๘
ฝ่ายวิชาการและการจัดการความรู้			
นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/นักวิชาการ ทรัพยากรธรณีปฏิบัติ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑		
นักวิชาการคอมพิวเตอร์			๓
นักประชาสัมพันธ์			๒
นักจัดการงานทั่วไป			๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑
นักธรณีวิทยา (ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค)			๑๒
นักวิชาการทรัพยากรน้ำบาดาล (ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค)			๑๒
รวม	๑	-	๓๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน			๖
รวม	-	-	๖
รวมทั้งสิ้น	๘	๑	๘๕

บทที่ ๒

การศึกษาถึงนโยบาย กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

การจัดทำและทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ได้ศึกษาถึงนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลและมีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์หลัก

๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน : มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต

๑.๔ การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้คุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ : มุ่งเน้นการปรับปรุง

๑.๘ โครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม การวางระบบ

บริหารราชการแบบบูรณาการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การให้บริการประชาชน

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ในด้านการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมการพัฒนาของทุกภาคส่วนปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งให้คนไทยมีคุณลักษณะ มีวินัย จิตสาธารณะมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศพัฒนา

๓. ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ในการพัฒนาประเทศในแนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวขับเคลื่อนโดยมุ่งการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา ผนึกกำลังกันขับเคลื่อนภาครัฐ หรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) คือ การทำงานต้องเปิดเผยและโปร่งใสเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทนจัดโครงสร้างการทำงานเป็นแนวระนาบ มากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งและเชื่อมโยงการทำงานราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ทำงานโดยมองไปข้างหน้า (คิดเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุกไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) การทำงานต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อเตรียมการล่วงหน้า นำองค์ความรู้ที่เป็นสหสาขาวิชามาสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง และทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยอย่างน้อย ๓ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

ประการที่ ๒ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ประการที่ ๓ การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ทโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่องแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แนวคิดประเทศไทย ๔.๐ เพื่อเชื่อมโยงทิศทางของประเทศตามยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความสำคัญการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชนของภาครัฐ ในประเด็นจุดเน้นการพัฒนาภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม

๒) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

ทั้งนี้ เป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ โดยกำหนด “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” ในระยะ ๔ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้

๑) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

๒) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ (Creating Alignment and Accountability)

๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Driving Innovation)

๔) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (Creating Partnership and Relationship)

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล

๑) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลและการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้นวัตกรรมอย่างรอบรู้” ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา

๒) ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติงานและนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน

๓) กำหนดให้หน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเองและนำวิธีการพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ มาใช้ (๗๐ : พัฒนาตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๒๐ : เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน ๑๐ : เรียนรู้จากการฝึกอบรม)

๔) ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

ปัจจัยความสำเร็จ : เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ /มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน /มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือระบบราชการ ๔.๐ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดเพื่อการให้บริการการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแก่ทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- ๒) ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) ยุทธศาสตร์สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๔) ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ๕) ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- ๖) ยุทธศาสตร์สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ซึ่งเชื่อมโยงสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ยกเว้นการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการพัฒนาและแผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งระบบการทำงานหน่วยงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เปิดเผยและโปร่งใส สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้

พระราชบัญญัติ ฯ มีบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิรูปยกระดับการบริการภาครัฐและการบริการประชาชนให้อยู่ในระบบดิจิทัล โดยให้มีแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศ และมีคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการและกรรมการอีก ๑๔ คน เพื่อเสนอนโยบาย มาตรฐาน ข้อกำหนด หลักเกณฑ์ กำกับติดตามการดำเนินงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ รวมทั้ง ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ๑๑ หมวด ๑๓๙ มาตรา ร่างขึ้นโดยคำนึงถึง ๕ หลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่าและผลผลิตผลลัพธ์ โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน คือ การปรับระบบจำแนกตำแหน่งเพื่อเป็นฐานให้ข้าราชการมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถ

แนวคิดการบริหารผลงาน (Performance Management) มาตราที่เกี่ยวข้อง ได้แก่มาตรา ๓๔ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมีข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีมาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้มีคุณภาพ จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

๖. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการเป็นข้าราชการที่ดี โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ

๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง มุ่งที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๒) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความใส่ใจแสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔) จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม และพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น

- ๑) ภาษาอังกฤษ มีความรู้ ความสามารถใช้ภาษาในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน
- ๒) คอมพิวเตอร์ มีความรู้ทักษะมีความเข้าใจถึงลักษณะการทำงานของโปรแกรม Application ต่าง ๆ
- ๓) การจัดการข้อมูล มีความรู้ในการจัดเก็บและพร้อมที่จะนำไปใช้อย่างถูกต้องและทันสมัย
- ๔) การคิดคำนวณ มีความรู้ มีทักษะในการวิเคราะห์คิดคำนวณ และงานวิจัย
- ๕) กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๗. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง และเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) ที่จะก่อให้เกิดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) โดยสำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกำลังคน (Workforce Analysis)
- มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน
- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมทั้งการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน (Retention)
- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๘. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ จนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะมีอุปสรรคต่าง ๆ ในเรื่องของกฎหมายนานาประการซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ทั้งยังไม่อาจใช้เป็นกลไกเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเป็นผลทำให้ประเทศไทยถูกจัดลำดับความน่าเชื่อถือในด้านต่าง ๆ ลดลง รัฐบาลจึงมีนโยบาย ดังนี้

๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ ซ้ำซ้อนกัน หรือมีเส้นทางการปฏิบัติงานที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ การแก้ไขกฎระเบียบให้โปร่งใส ชัดเจน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสม และเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และการรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็น และตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๒) ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอน ระยะเวลาดำเนินการที่รวดเร็ว และระบบอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยงหรือใช้อำนาจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดการทุจริต การสูญเสียโอกาส หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน ในระยะเฉพาะหน้าจะเน้นการปรับปรุง หน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวัน เป็นสำคัญ

๓) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถ ให้บริการเชิงรุกทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนในต่างจังหวัดโดยประชาชนไม่ต้องเดินทางเข้ามายังส่วนกลางศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลาย ซึ่งจะจัดตั้งตามที่ชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเดินทางไปติดต่อขอรับบริการได้โดยสะดวก การให้บริการถึงตัวบุคคลผ่านระบบศูนย์บริการร่วม ณ จุดเดียว (One Stop Service) และ ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีระบบบูรณาการ

๔) เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๕) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำดีศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นสร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติและการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ชำช้อน และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

๖) ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติและเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน ทั้งจะเร่งรัดการดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในด้านวินัยและคดี รวมทั้ง ให้ผู้ใช้บริการมีโอกาสประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหน่วยงานของรัฐ และเปิดเผยผลการประเมินต่อประชาชน ทั้งจะนำกรณีศึกษาที่เคยเป็นปัญหา เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การร่วมทุนการใช้จ่ายเงินภาครัฐ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ การมีผลประโยชน์ขัดแย้งหรือทับซ้อน ซึ่งได้มีคำวินิจฉัยขององค์กรต่าง ๆ เป็นบรรทัดฐานแล้วมาเป็นบทเรียน ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประมวลเป็นกฎระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติราชการ

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่อง ฝ้าระวังตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งจะวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

๙. ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๗๙

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๗๙ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนากลไก ระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยพัฒนาระบบงานบริหารราชการขีดความสามารถบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล จัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบให้ทันสมัย พัฒนาองค์ความรู้และการจัดการจากการวิจัยและพัฒนา เครือข่าย การสื่อสาร และระบบฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบการติดตามสถานการณ์และการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บูรณาการความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประชาคมอาเซียนและระหว่างประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด

๑๐. แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๗๙) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากร คัดกรองพื้นที่น้ำบาดาล และมาตรการเชิงรับเน้นการพัฒนา และการจัดการความรู้ พัฒนาระบบฐานข้อมูล การมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ เพิ่มแนวทางการใช้งบกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เผยแพร่ข้อมูล สถานการณ์น้ำบาดาล พัฒนากฎหมาย และเพิ่มการประชาสัมพันธ์

๑๑. แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล แผนงาน ๓ เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองนโยบายและแผนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในสำนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

**ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่าง
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)**

ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีพัฒนาการรอบด้านและมีสุขภาพที่ดี มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้งสามด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย โดยเฉพาะการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยต้องปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติผิด</p>

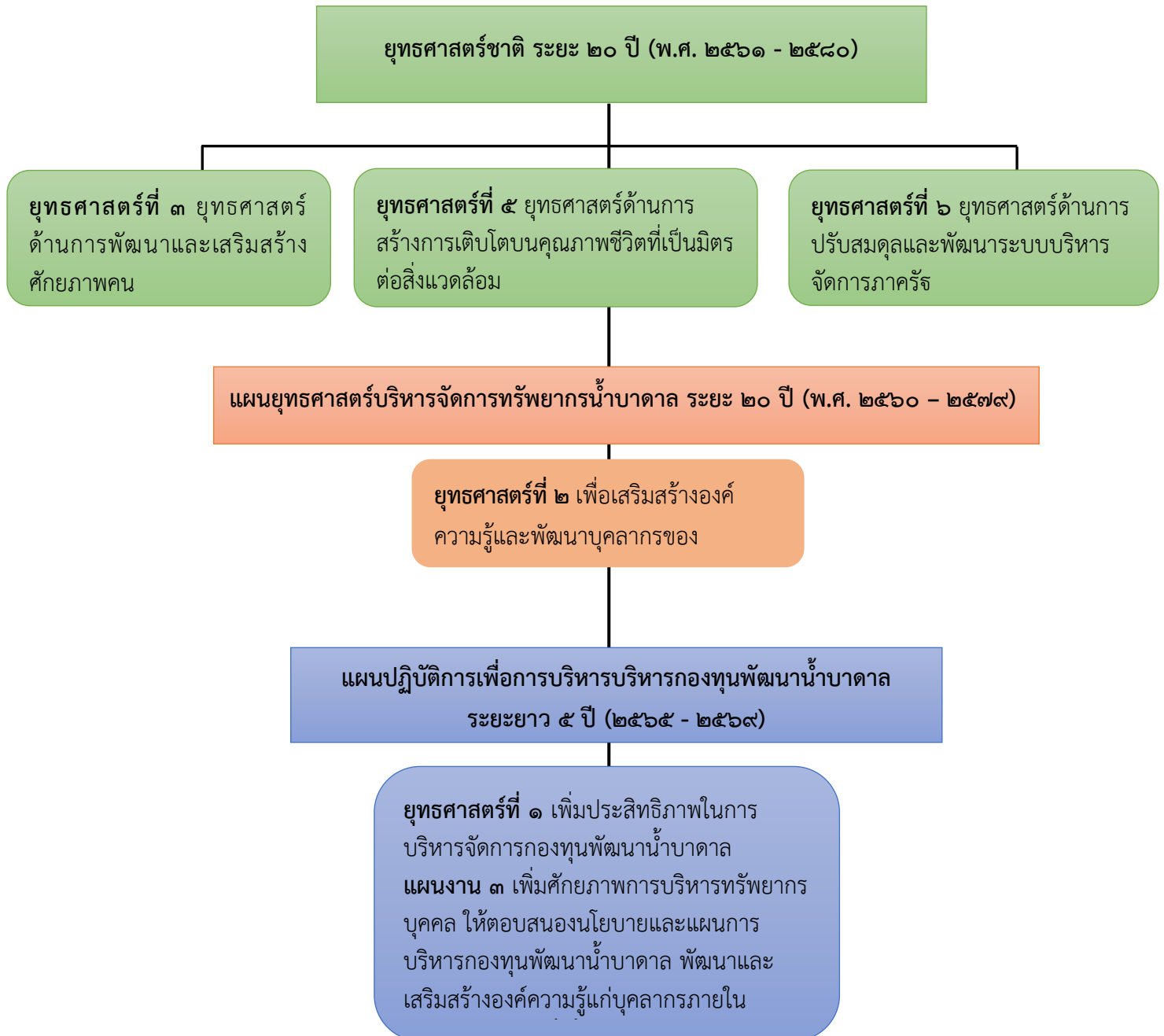
**ความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล
เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากร
กลยุทธ์/มาตรการรองรับ : คุ่มครองพื้นที่น้ำบาดาล และมาตรการเชิงรับเน้นการพัฒนา และการจัดการความรู้ พัฒนาระบบฐานข้อมูล การมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ เพิ่มแนวทางการใช้งบกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เผยแพร่ข้อมูล สถานการณ์น้ำบาดาล พัฒนากฎหมาย และเพิ่มการประชาสัมพันธ์

**ความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี
(๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
แผนงาน ๓ เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองนโยบายและแผนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในสำนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

แผนผังความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)



บทที่ ๓

การทบทวนผลการดำเนินงาน/ปัจจัยความสำเร็จ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค
และกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่ผ่านมานำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งปัจจุบันได้มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มาแล้วเป็นระยะเวลา ๔ ปีงบประมาณ คือ พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔ (ไตรมาส ๓ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔) จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และนำไปสู่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนจัดทำโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	มีการทบทวนจัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังในแต่ละปีงบประมาณให้เหมาะสมกับภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ได้แล้วเสร็จภายในไตรมาส ๒	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังได้แล้วเสร็จภายในไตรมาส ๒	ปัจจัยความสำเร็จ มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
	กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุก	กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลสามารถปฏิบัติงานเชิงรุกด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และแล้วเสร็จก่อนงบประมาณถัดไป	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และแล้วเสร็จก่อนงบประมาณถัดไป	ปัจจัยความสำเร็จ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเมื่อ เทียบกับค่า เป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/ อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การพิจารณา สรรหา คัดเลือก บุคลากรทดแทน ตำแหน่งว่าง เข้าทำงาน กองบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล อย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม	บุคลากรมี คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน ตามภารกิจของ กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล	ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลทดแทน ตำแหน่งว่างตามระเบียบ ของทางราชการครบถ้วน ถูกต้องแล้วเสร็จนับจาก วันประกาศรับสมัครจนถึง กระบวนการเรียกผู้ผ่าน การเลือกสรรมา ปฏิบัติงาน	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลทดแทน ตำแหน่งว่างตามระเบียบ ของทางราชการครบถ้วน ถูกต้อง แล้วเสร็จนับจาก วันประกาศรับสมัครจนถึง กระบวนการเรียกผู้ผ่าน การเลือกสรรมาปฏิบัติงาน	ปัจจัยความสำเร็จ มีการสรรหา คัดเลือก บุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง อย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปัจจุบันติด สถานการณ์การแพร่ระบาดของ ไวรัส COVID-19 จึงส่งผล กระทบต่อการสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ ข้อเสนอแนะ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการ สอบข้อเขียนด้วยการสอบ แบบออนไลน์และสอบ สัมภาษณ์ด้วย Video Conference
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนา ศักยภาพและ สมรรถนะ ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวนจัดทำ มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งและ สมรรถนะ ของบุคลากร ทุกระดับ ตำแหน่ง	บุคลากรทุกระดับ ตำแหน่งมี มาตรฐาน และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ	ระยะเวลาในการทบทวน/ จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและสมรรถนะ ได้แล้วเสร็จภายใน ไตรมาส ๒	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมาย ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๔ กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลมีการทบทวน จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและสมรรถนะ ของบุคลากรทุกระดับ ตำแหน่งได้แล้วเสร็จ ภายในไตรมาส ๒	ปัจจัยความสำเร็จ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ	กองทุนพัฒนาบำบัดมีกรจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือ/ชุดการเรียนรู้/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่	จำนวนคู่มือ/ชุดการเรียนรู้/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ประกอบการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ เรื่อง (ดำเนินการ ปี ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๔) * ปี ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๑ ไม่ได้มีการดำเนินการในกิจกรรมนี้	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานสูงกว่าค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ กองทุนพัฒนาบำบัดจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือ/ชุดการเรียนรู้/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่จำนวน ๖ เล่ม	ปัจจัยความสำเร็จ มีคู่มือ/ชุดการเรียนรู้/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการพัฒนาและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่
	กลยุทธ์ที่ ๒.๓ เสริมสร้างและพัฒนากองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	บุคลากรทุกระดับของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีความรู้ความสามารถและคุณภาพเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Learning Organization)	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาองค์กร มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มีการจัดฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ภายในองค์กร มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปัจจัยความสำเร็จ บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้พัฒนาด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีกฏปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว ยิ่งขึ้นและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปัจจุบันติดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จึงส่งผลให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในจำนวนมากได้ ข้อเสนอแนะ มีการปรับรูปแบบการฝึกอบรม โดยมีการฝึกอบรมออกเป็น ๒ รุ่น เพื่อลดปริมาณคนที่เข้ารับการฝึกอบรม และปฏิบัติตามมาตรการลดความเสี่ยงของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการวัดและประเมินผล	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	มีการนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) และระบบสมรรถนะ (Competency System) ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล	ร้อยละของบุคลากร มีการนำระบบการประเมิน การปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) และระบบสมรรถนะ (Competency System) ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๔ มีการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงาน นำมาประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐	ปัจจัยความสำเร็จ มีการนำหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปใช้ในการประเมินที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลของบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน และมีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องและทันสมัยอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ฐานข้อมูลของบุคลากรทุกคนเป็นปัจจุบัน มีความทันสมัยด้านระบบสารสนเทศ และถูกต้องครบถ้วน	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายมีข้อมูลของบุคลากรกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้ทันสมัยอยู่เสมอ	ปัจจัยความสำเร็จ มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	บุคลากรกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีการจัดฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปัจจัยความสำเร็จ บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปัจจุบันติดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 จึงส่งผลให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในจำนวนมากได้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
					ข้อเสนอแนะ มีการปรับปรุงแบบการฝึกอบรมโดยมีการฝึกอบรมออกเป็น ๒ รุ่น เพื่อลดปริมาณคนที่เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้ง อบรมผ่านระบบ Video Conference และปฏิบัติตามมาตรการลดความเสี่ยงของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด
	กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เสริมสร้างการบูรณาการร่วมกัน บรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	บุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่เข้าร่วมมีความพึงพอใจร้อยละ ๘๐	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐- ๒๕๖๔ มีการจัดฝึกอบรมสร้างความสามัคคีในการทำงานและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปัจจัยความสำเร็จ บุคลากรมีความสามัคคีและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปัจจุบันติดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จึงส่งผลให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในจำนวนมากได้ ข้อเสนอแนะ มีการปรับปรุงแบบการฝึกอบรมโดยมีการฝึกอบรมออกเป็น ๒ รุ่น เพื่อลดปริมาณคนที่เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้ง อบรมผ่านระบบ Video Conference และปฏิบัติตามมาตรการลดความเสี่ยงของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด

** ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๔

๒. ผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง

การพัฒนาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีประสิทธิภาพ จากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และด้านการดำเนินตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ดังนี้

ผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ด้านที่ประเมินผลการดำเนินงาน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๐	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (ถึงไตรมาส ๓)
๑. การดำเนินงานด้านการเงิน	๓.๓๙๒	๓.๒๐๐	๓.๑๑๓๓	๔.๕๖๐๐	๔.๓๓๓๓
๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	๔.๘๐๐	๒.๓๔๒	๔.๐๐๐๐	๓.๑๕๗๗	๑.๐๐๐๐
๓. การปฏิบัติการ	๓.๐๓๓	๒.๖๐๔	๔.๕๒๐๐	๔.๑๔๕๑	๓.๙๗๙๐
๔. การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	๓.๖๐๓	๔.๐๔๒	๕.๐๐๐๐	๔.๕๐๘๓	๓.๔๖๐๐
๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน	ไม่มีในตัวชี้วัด ๒๕๖๐	ไม่มีในตัวชี้วัด ๒๕๖๑	๕.๐๐๐๐	๔.๙๕๐๐	๓.๐๐๐๐
๖. การดำเนินตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	ไม่มีในตัวชี้วัด ๒๕๖๐	ไม่มีในตัวชี้วัด ๒๕๖๑	๓.๙๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐
ค่าเฉลี่ย (คะแนนของค่าการประเมินแต่ละด้าน ๕ คะแนน)	๓.๖๑๑	๓.๐๖๗	๔.๒๓๗๐	๔.๐๘๑๐	๓.๐๑๓๘

เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางในตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้ประเมินความสามารถในการดำเนินงานการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลความสามารถในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ปรากฏค่าคะแนนที่ได้ ดังนี้

เกณฑ์การวัดการดำเนินงาน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๐	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (ถึงไตรมาส ๓)
ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒๕๐ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)	๔.๖๕๐ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)	๔.๘๕๕ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)	-	-
ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๕.๐๐ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)	๐.๑๓๐๐ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)

การใช้จ่ายงบประมาณและเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้าร่วมการพัฒนาในแต่ละปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ใช้จ่ายงบประมาณ ๑,๙๒๘,๔๔๓.๓๒ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/
พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนามตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๔๘ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ใช้จ่ายงบประมาณ ๑,๓๐๐,๓๔๐.๘๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/
พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนามตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๕๕ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้จ่ายงบประมาณ ๑,๘๑๔,๗๕๓.๕๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/
พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนามตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๖๑ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ใช้จ่ายงบประมาณ ๓๕๐,๗๒๕.๐๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/
พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนามตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๖๑ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณ ๒,๑๒๐,๙๐๐.๐๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงาน
กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนามตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๘๕ คน (ดำเนินการถึงไตรมาส ๓)

๓. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ไตรมาส ๒))

๓.๑ ปัจจัยความสำเร็จ

๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กระบวนการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

๔. ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๕. การกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล และนำหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

๖. การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

๗. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน

๓.๒ ปัญหาอุปสรรค

๑. เนื่องจากปัจจุบันติดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-๑๙ จึงส่งผลให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในจำนวนมากได้

๔. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานทิศทางการพัฒนาบุคลากรของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในช่วงที่ผ่านมามีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและนำมาวิเคราะห์ บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อทิศทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล ว่ายังคงมีปัจจัยแวดล้อม ที่ยังต้องดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องและมุ่งเน้นอะไรบ้าง (SWOT Analysis) ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือปัจจัยที่คุกคาม (Threat) และนำผลการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีผลการวิเคราะห์สรุป ดังนี้

SWOT แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก (Environment Scanning)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีโครงสร้างและมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง ที่ชัดเจนเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเชิงรุกการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization) และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ให้ทันสมัย และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p>	<p>๑. บุคลากรขาดแรงจูงใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานมีการ เข้า-ออก บ่อย</p> <p>๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านการสื่อสาร การให้ข้อมูล และการอธิบาย</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)
<p>๑. บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น มีสถานศึกษา สถาบันการพัฒนา และระบบเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (E-Learning) พร้อมจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับพัฒนาเสริมสร้างความรู้</p> <p>๒. นโยบายระบบราชการ ๔.๐ รองรับการพัฒนาที่มีความชัดเจน การพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๓. ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีส่วนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p>	<p>- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภาวะคุกคามการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19</p>

๕. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

จากผลการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อกระบวนการองค์กรการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การเสริมสร้างองค์ความรู้โดยการนำแนวคิดด้านนวัตกรรม และองค์ความรู้สมัยใหม่มารองรับการปฏิบัติงาน พัฒนาด้านการบริหารองค์กรการนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาระบบ รวมทั้ง พัฒนาคูณภาพชีวิต จริยธรรม คุณธรรมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ต่อไป

บริบทการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมปัจจุบันของเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่กระจายไปทั่วภูมิภาคของโลก ขณะเดียวกันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ Value-Based Economy โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนา ประกอบกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการให้บริการภาครัฐ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถยกระดับการบริหารการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องคิด วิเคราะห์ วางแผนและเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีเพื่อรองรับเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร ดังนั้น ทิศทางการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ จะอยู่ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) พัฒนาการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานของการบริหาร
การกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง
ไปอย่างรวดเร็ว ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีศักยภาพในการ
ทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนา
น้ำบาดาล การมีเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเสริมสร้างและพัฒนา
บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ อย่างมีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
(Learning Organization) รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมปรับแนวคิดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มผลิตภาพ
(Productivity Practitioner) มีพื้นฐานความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนา แสวงหาเสริมสร้างทักษะการคิด
วิเคราะห์เพื่อพัฒนางานทั้งผลักดันการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลก้าวไปอย่างมั่นคงในยุค ๔.๐

๓) การบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินหาช่องว่างของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบ
การพัฒนาตนเองของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากรที่จะสามารถ
นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจ
โดยใช้ในการสรรหา การพัฒนา และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะที่มีและขอบข่ายปริมาณงาน
ที่บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงาน
ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔) การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
และนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และ
ยกระดับขีดความสามารถพร้อมปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็น
ปัจจัยผลักดันให้บุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีทักษะในการสื่อสาร มีจิต
สาธารณะ ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

บทที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ได้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วง ๕ ปีงบประมาณผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และไตรมาส ๓ ได้สะท้อนผลสำเร็จการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในภาพรวมองค์กรโดยพิจารณาจากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิผลในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งอยู่ในระดับคะแนนการประเมินมากกว่าระดับ ๓.๘๗๑๗

ปัจจุบัน ได้มีการทบทวนวิเคราะห์เพื่อประเมินปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยกระบวนการ SWOT Analysis การนำปัจจัยความสำเร็จ มีการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ ๓ ยุทธศาสตร์ ๖ กลยุทธ์ ที่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาในอนาคตที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรในยุค ๔.๐ โดยกำหนดแผนงาน/กิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในอนาคต โดยยังคงยึดหลักการพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีความรู้ที่พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การบริการประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ พร้อมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

๒. พันธกิจ

๒.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๒.๒ พัฒนากองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ

๒.๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๓. เป้าประสงค์

- ๓.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๒ เสริมสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
- ๓.๓ บุคลากรการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีคุณธรรม จริยธรรม

๔. ยุทธศาสตร์

การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน และนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ทบทวนวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ด้านทรัพยากรบุคคลโดยวิเคราะห์ถึงสถานะปัจจุบันของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และแนวโน้มในอนาคต รวมถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนของยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙) และ แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) โดยในแต่ละยุทธศาสตร์จะประกอบด้วยกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังคนของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
เป้าประสงค์ : มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังในแต่ละปีงบประมาณให้เหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๕	ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๖	ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๗	ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๘	ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๙

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๑.๑

๑.๑ ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทุกปีงบประมาณ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งว่างตรงตามมาตรฐานที่กำหนด เข้าทำงานกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลอย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีความรู้ ความสามารถในการทำงานตามภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลทดแทนตำแหน่งว่างตามระเบียบของทางราชการ ครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน ๓ เดือน นับจากวันที่ตำแหน่งว่างลง

พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
ดำเนินการภายใน ระยะเวลา ๓ เดือน	ดำเนินการภายใน ระยะเวลา ๓ เดือน	ดำเนินการภายใน ระยะเวลา ๓ เดือน	ดำเนินการภายใน ระยะเวลา ๓ เดือน	ดำเนินการภายใน ระยะเวลา ๓ เดือน

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๑.๒

๑.๒ ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุก

เป้าประสงค์ : สามารถปฏิบัติงานเชิงรุกด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และจัดทำ
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี อย่างครบถ้วน
ได้แล้วเสร็จก่อนเริ่มปีงบประมาณถัดไป

พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๕	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๖	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๗	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๘	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๙

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๑.๓

๑.๓ ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพวัดและประเมินผล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสม
และมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : มีการนำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (Key Performance
Indicators) ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการนำตัวชี้วัดและระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (Key Performance
Indicators) ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการ
ภายใน ๑ เดือน หลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
ดำเนินการภายใน ๑ เดือน	ดำเนินการภายใน ๑ เดือน	ดำเนินการภายใน ๑ เดือน	ดำเนินการภายใน ๑ เดือน	ดำเนินการ ภายใน ๑ เดือน

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๒.๑

๒.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและนำระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนาการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Learning Organization)

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : (๑) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
(๒) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

พ.ศ. ๒๕๖๕		พ.ศ. ๒๕๖๖		พ.ศ. ๒๕๖๗		พ.ศ. ๒๕๖๘		พ.ศ. ๒๕๖๙	
ผลการทดสอบ	บุคลากรที่เข้ารับ	ผลการทดสอบ	บุคลากรที่เข้ารับ	ผลการทดสอบ	บุคลากรที่เข้ารับ	ผลการทดสอบ	บุคลากรที่เข้ารับ	ผลการทดสอบ	บุคลากรที่เข้ารับ
หลังเข้ารับการอบรม	อบรมมี	หลังเข้ารับการอบรม	อบรมมี	หลังเข้ารับการอบรม	อบรมมี	หลังเข้ารับการอบรม	อบรมมี	หลังเข้ารับการอบรม	อบรมมี
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๓.๑

- ๑) โครงการภายใต้แผนงานเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”
 - ๑.๒ โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน
 - ๑.๓ การพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก/ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E – Learning
 - ๑.๔ โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร”

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๓.๒

๑. กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา / กิจกรรมนันทนาการ / กิจกรรมจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทุกคนได้รับการเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ต่อสวัสดิการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๓.๓

๑. ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของบุคลากรกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๕. ผู้รับผิดชอบ

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๙

๗. งบประมาณดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๒๕,๒๗๑,๕๖๐ บาท มีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓,๐๕๑,๘๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕,๕๔๔,๔๔๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕,๕๑๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕,๕๖๗,๘๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕,๕๙๗,๕๒๐ บาท

๘. การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นการกำหนดทิศทางกรอบในการพัฒนาบุคลากร ด้วยกลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อมุ่งเสริมสร้างองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งให้เกิดผลการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลจะยึดตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนที่กรมบัญชีกลางกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นรายปี โดยกำหนดประเด็นการประเมิน ๒ ส่วน ได้แก่

๑) ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล : โครงสร้าง อัตรากำลัง มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุน การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๔

การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคน ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยต้องเสนอขออนุมัติแผน ฯ จากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีฝ่ายบริหารงานทั่วไปทำหน้าที่จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๒. การขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว

๒.๑ ระดับองค์กร เพื่อให้มีการบูรณาการแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ กับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๒ ระดับฝ่าย เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการในภาพรวม

๒.๓ ระดับบุคคล ให้แต่ละฝ่ายนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๓. แนวทางการติดตามประเมินผล

- ๓.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิต พิจารณาอนุมัติตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
- ๓.๒ การประเมินผลแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว โดยกรมบัญชีกลาง
- ๓.๓ ตัวชี้วัดในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว กำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล
- ๓.๔ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

๔. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผน ฯ (BC : Blueprint for Change)

การดำเนินการต่าง ๆ ตามแผนการบริหาร ฯ และแผนปฏิบัติการประจำปีจะสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานของบุคลากร ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ที่สามารถสร้างศักยภาพใหม่ในการทำงาน (ประสิทธิภาพ) มีความพร้อมในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงประสิทธิภาพ มีคุณภาพ (คุณภาพ) ปรับตัวเข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์เกิดผลการปฏิบัติที่มีคุณภาพในการให้บริการ (เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร)

๕. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิต และผู้บริหารของกองบริหารกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

๕.๒ บุคลากรทุกคน ทุกระดับของกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๕.๓ ต้องปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

๖. การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหาร อัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวนโครงสร้าง และบริหารอัตรากำลัง คนของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	มีโครงสร้างและ อัตรากำลังที่มี ความเหมาะสม กับภารกิจของ การบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล	มีการทบทวน โครงสร้างและ อัตรากำลังในแต่ละ ปีงบประมาณ ให้เหมาะสมกับ ภารกิจของการ บริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลได้แล้วเสร็จ ภายในไตรมาส ทุกปี งบประมาณ	ทบทวนโครงสร้างและบริหาร อัตรากำลังของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลภายใน ไตรมาส ทุกปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓
	กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากร ทดแทนตำแหน่งว่าง ตรงตามมาตรฐานที่ กำหนดเข้าทำงาน กองบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล อย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม	บุคลากรมี คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถใน การทำงานตาม ภารกิจของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลทดแทน ตำแหน่งว่างตาม ระเบียบ ของทางราชการ ครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน ๓ เดือน นับจากวันที่ตำแหน่ง ว่างลง	ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้มี ศักยภาพในการ ทำงานเชิงรุก	สามารถปฏิบัติงาน งานเชิงรุกด้าน บุคลากรได้อย่าง มีศักยภาพ	มีการทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคลระยะยาว และ จัดทำแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากร บุคคลประจำปีอย่าง ครบถ้วนแล้วเสร็จ ภายในเดือนมีนาคม ทุกปีงบประมาณ	ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะ ยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี แล้วเสร็จภายในเดือน มีนาคมทุกปี	✓	✓	✓	✓	✓
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่ม ประสิทธิภาพ วัดและ ประเมินผล	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและติดตาม ประเมินผลบุคลากร ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	มีการนำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและระบบ การประเมินการ ปฏิบัติงาน(Key Performance Indicators) ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล	มีการนำตัวชี้วัดและ ระบบการประเมินการ ปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการภายใน ๑ เดือน หลังจากวันที่ กำหนดส่งการประเมินผล การปฏิบัติงาน	จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและนำ ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ/ กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนา ศักยภาพเพิ่ม ประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพ ชีวิตที่ดี	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและ พัฒนาการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	บุคลากรทุก ระดับมีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ เตรียมพร้อม เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง (Learning Organization)	(๑) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๑.๑ เสริมสร้างและพัฒนา การบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ผ่านวิธีการจัดการ อบรม สัมมนา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “เสริมสร้าง ความรู้ พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสาร และการ ปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ” งบประมาณ ๖๕๒,๐๘๐	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “เทคนิคการ จัดทำแผน การปฏิบัติงาน แผนการใช้จ่าย งบประมาณ” งบประมาณ ๗๔๔,๒๘๐	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนา ทักษะการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และ แก้ไขปัญหา” งบประมาณ ๖๗๖,๔๘๐	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ เสริมสร้าง ความรู้ พัฒนา ทักษะในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร/ ระเบียบข้อบังคับ/ ประกาศ/ กฎหมายที่ บุคลากรควรรู้” งบประมาณ ๗๑๙,๘๘๐	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การ พัฒนาความคิด เชิงสังเคราะห์ เพื่อประสิทธิผล ของงาน ปฏิบัติงาน” งบประมาณ ๗๔๖,๒๔๐
				๑.๒ โครงการฝึกอบรมการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	✓ งบประมาณ ๗๘๕,๖๘๐	✓ งบประมาณ ๗๘๕,๖๘๐	✓ งบประมาณ ๗๘๕,๖๘๐	✓ งบประมาณ ๗๘๕,๖๘๐	✓ งบประมาณ ๗๘๕,๖๘๐
				๑.๓ การพัฒนาฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอก/ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E – Learning	✓ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐



มูลนิธิพัฒนาบำบัดน้ำ
Foundation Development Fund

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
				๑.๔ โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการ พัฒนาการบริหารจัดการ องค์กร”	✓ งบประมาณ ๕๕๑,๘๐๐	✓ งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล	บุคลากรของกอง บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ทุกคนได้รับการ พัฒนาให้มี คุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา / กิจกรรม นันทนาการ / กิจกรรมจิตสำนึก รักสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมอนุรักษ์ทดแทน ทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ	✓ งบประมาณ ๘๑๒,๒๔๐	✓ งบประมาณ ๗๖๔,๔๘๐	✓ งบประมาณ ๗๙๗,๘๔๐	✓ งบประมาณ ๘๑๒,๒๔๐	✓ งบประมาณ ๘๑๕,๖๐๐



กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
Groundwater Development Fund

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนา ศักยภาพและ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรของ กองบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลทุกคน ได้รับการ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ สวัสดิการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการ ขอบุคลากรกองบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	✓	✓	✓	✓	✓
งบประมาณทั้งสิ้น					๓,๐๕๑,๘๐๐	๕,๕๔๔,๔๔๐	๕,๕๑๐,๐๐๐	๕,๕๖๗,๘๐๐	๕,๕๙๗,๕๒๐