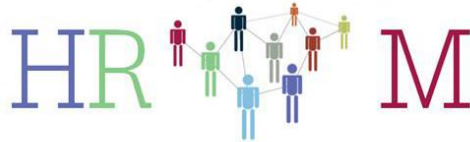




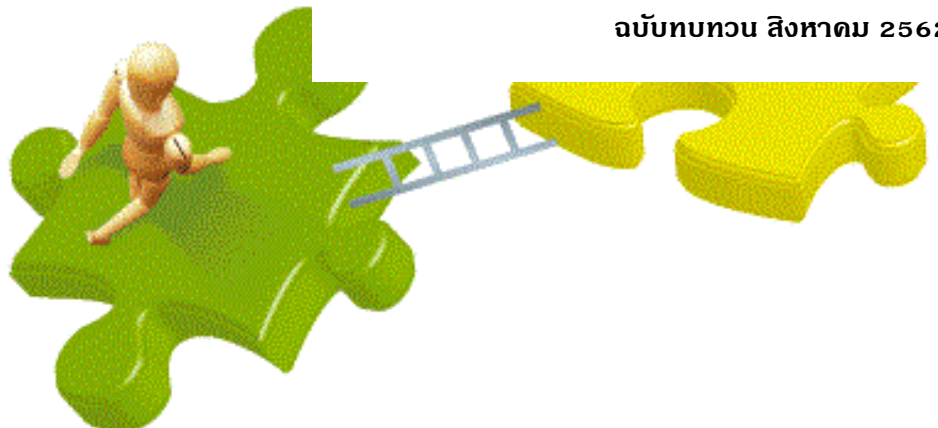
แผนยุทธศาสตร์ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔



Human . Resources . Management

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ฉบับทบทวน สิงหาคม 2562



คำนำ

กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้จัดทำและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้าง และอัตรากำลังซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนได้อนุมัติโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ในการประชุมคณะกรรมการ ฯ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และเสนอขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ เป็นไปตามกรอบการประเมินผลของกรมบัญชีกลาง โดยต้องดำเนินการทบทวนและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในกรอบระยะเวลา ๕ ปี ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ ฯ ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถ เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้ง การปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) โดยการทบทวนผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ /พ.ศ. ๒๕๖๑ /พ.ศ. ๒๕๖๒) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพในช่วง ๒ ปีที่เหลือ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๔) โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานะปัจจุบันที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมุ่งการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (Human – Centered Productivity) โดยยังคงยึดตามกรอบยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์เสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์เพิ่มประสิทธิภาพระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน และยุทธศาสตร์การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลหวังว่าแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในช่วง ๒ ปีหลังของแผน ฯ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔) จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้มีความพร้อมรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลอย่างมีประสิทธิภาพ

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

สิงหาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑	
ข้อมูลทั่วไปกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	
๑. ความเป็นมา และความสำคัญของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๑
๒. การบริหารงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๑
๓. โครงสร้างการบริหารของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๓
๔. กรอบอัตรากำลังของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๕
บทที่ ๒	
การศึกษานโยบาย กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๗
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๗
๓. ระบบราชการ ๔.๐	๘
๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการบริหารงาน และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๐
๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๑
๖. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ	๑๒
๗. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.	๑๒
๘. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ	๑๕
๙. แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	๑๖
๑๐. แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะเวลา ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	๑๖
๑๑. แผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๗
๑๒. ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๘

บทที่ ๓	การทบทวนผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
	๑. ผลลัพธ์การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๒๒
	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	๒๕
	๓. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔	๒๖
บทที่ ๔	แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	
	๑. วิสัยทัศน์	๒๘
	๒. พันธกิจ	๒๘
	๓. เป้าประสงค์	๒๙
	๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๒๙
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	๒๙
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะทรัพยากรบุคคล	๓๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการวัดและประเมินผล	๓๒
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบคุณภาพ จริยธรรม และส่งเสริมให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี	๓๒
	๕. ผู้รับผิดชอบ	๓๓
	๖. ระยะเวลาดำเนินงาน	๓๓
	๗. งบประมาณดำเนินการ	๓๓
	๗. การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓๓
บทที่ ๕	การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	
	๑. การบริหาร	๓๔
	๒. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๔
	๓. แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๕
	๔. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผนฯ	๓๕
	๕. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร	๓๕

บทที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑. ความเป็นมา และความสำคัญของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

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

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

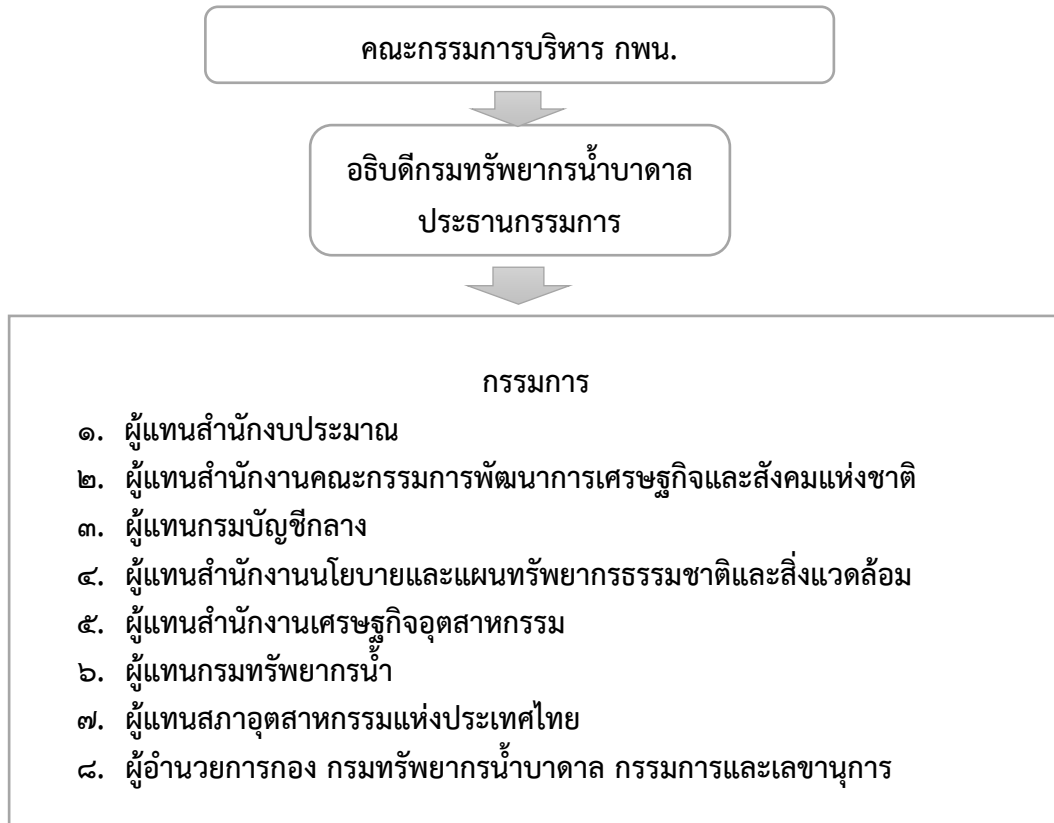
พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล รวมทั้งบริหารโครงการต่าง ๆ ในกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ (จ)

กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการศึกษา วิจัย พัฒนา และอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อกิจการ ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ เบื้องต้น ดังนี้

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

๒. การบริหารงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ ฉ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประกอบด้วย อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นประธาน ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมทรัพยากรน้ำ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกอง 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. โครงสร้างการบริหารของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้ทบทวนและจัดทำโครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ได้อนุมัติโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ และกระทรวงการคลังได้เห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยการแบ่งส่วนงานเป็น ๕ ฝ่าย และแต่ละฝ่ายมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

๑.๑ ปฏิบัติงานด้านงานธุรการ งานระบบสารบรรณ และงานอำนวยความสะดวกของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑.๒ การปฏิบัติงานด้านบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การสรรหาและเลือกสรร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ และงานด้านสวัสดิการต่าง ๆ

๑.๓ ปฏิบัติงานด้านพัสดุ จัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑.๔ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการดูแล บำรุงรักษายานพาหนะของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑.๕ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

๒.๑ จัดทำแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข ระเบียบ และข้อกำหนด เพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๒.๒ ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์การเงิน จัดทำแผนประมาณการรายจ่ายประจำปี และการสนับสนุนเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๒.๓ วิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของโครงการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เสนอขอรับเงินจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๒.๔ ปฏิบัติงานด้านการจัดทำกฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๒.๕ ปฏิบัติด้านการตีความวินิจฉัย ตรวจสอบกรณีการปฏิบัติผิดข้อตกลงหรือสัญญา และวิเคราะห์การจัดทำนิติกรรมสัญญาที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๒.๖ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. ฝ่ายติดตามและประเมินผล มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

๓.๑ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของโครงการที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อให้การบริหารโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ดำเนินการรวบรวม จัดทำ และติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน

๓.๓ จัดทำรายงานผลการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๓.๔ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. ฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

๔.๑ บริหารด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านบริหารงบประมาณ จัดทำ ควบคุมระบบบัญชีและตรวจสอบ ศึกษาวเคราะห์ จัดทำงบและรายงานการเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๔.๒ ตรวจสอบ ติดตามการจัดเก็บและการนำส่งรายได้ค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาล เข้ากองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๔.๓ ตรวจสอบ บันทึกข้อมูล และยืนยันยอดรายงานหนี้ค้างชำระค่าใช้น้ำบาดาลและค่าอนุรักษ์น้ำบาดาลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ๗๖ จังหวัด และสำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล

๔.๔ ควบคุม ดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๔.๕ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. ฝ่ายสารสนเทศและการจัดการความรู้ มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

๕.๑ การจัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการ

๕.๒ รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ของโครงการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อการเผยแพร่

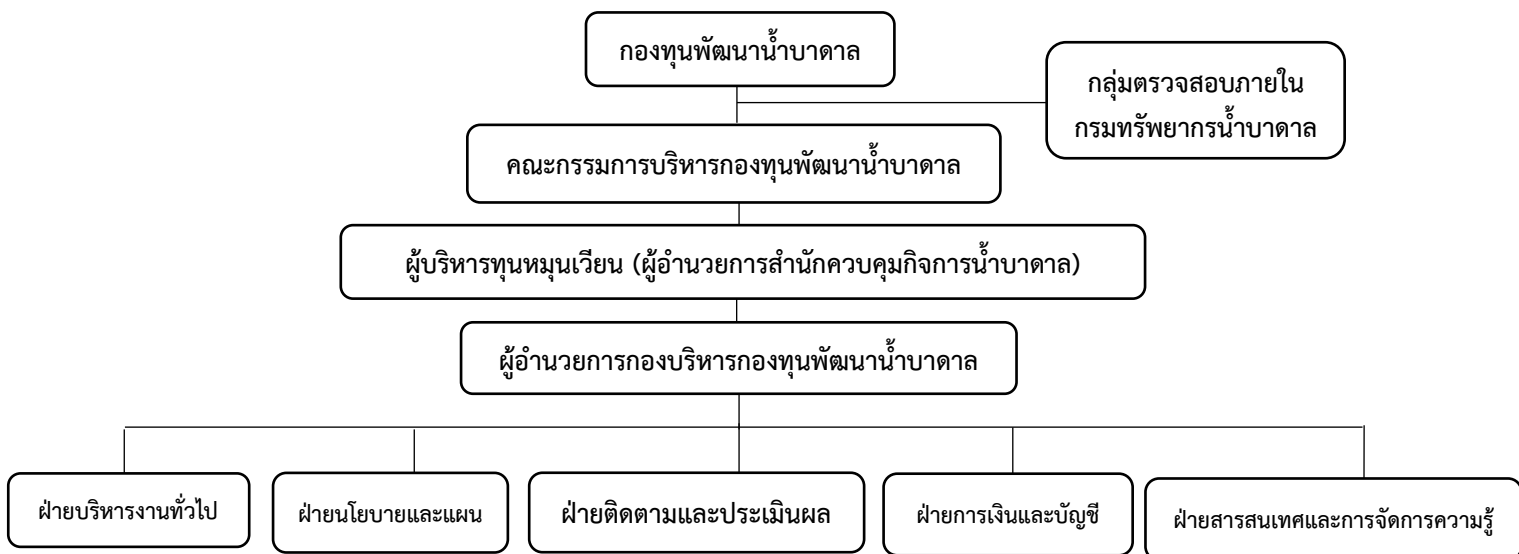
๕.๓ การจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๕.๔ การเสริมสร้างและเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๕.๕ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ปฏิบัติหน้าที่ด้านการตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตรวจสอบภาระงานด้านการบริหาร การเงิน การบัญชี เงินนอกงบประมาณกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตรวจสอบโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลสนับสนุนพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

โครงสร้างการบริหารงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔



๔. กรอบอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

หน่วย:อัตรา

ฝ่าย/ตำแหน่ง	ปัจจุบัน			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	ลูกจ้างชั่วคราว
ผู้อำนวยการสำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล (ผู้บริหารทุนหมุนเวียน)	๑			
ผู้อำนวยการกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ/ นักวิชาการทรัพยากรธรณีชำนาญการพิเศษ)	๑			
ฝ่ายบริหารทั่วไป				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑			
นักจัดการงานทั่วไป			๔	
นักทรัพยากรบุคคล			๓	
นักวิชาการพัสดุ			๓	
เจ้าพนักงานพัสดุ			๒	
เจ้าพนักงานธุรการ			๓	
พนักงานบริการอัดสำเนา			๑	
พนักงานขับรถยนต์			๔	
รวม	๑		๒๐	-
ฝ่ายนโยบายและแผน				
นักวิชาการทรัพยากรธรณีชำนาญการพิเศษ	๑			
นักวิชาการทรัพยากรธรณี			๓	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๔	
นักจัดการงานทั่วไป			๑	
นิติกร			๔	
รวม	๑		๑๒	-
ฝ่ายติดตามและประเมินผล				
นักวิชาการทรัพยากรธรณีชำนาญการ	๑			
นักวิชาการทรัพยากรน้ำบาดาล		๑	๒	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๔	
นักจัดการงานทั่วไป			๑	
นักวิชาการสถิติ			๑	
รวม	๑	๑	๘	

หน่วย: อัตรา

ฝ่าย/ตำแหน่ง	ปัจจุบัน			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	ลูกจ้างชั่วคราว
ฝ่ายการเงินและบัญชี				
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ/ปฏิบัติการ	๒			
นักวิชาการเงินและบัญชี			๗	
นักวิชาการสถิติ			๑	
รวม	๒		๘	
ฝ่ายสารสนเทศและการจัดการความรู้				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ นักวิชาการทรัพยากรธรณีชำนาญการ	๑			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์			๓	
นักประชาสัมพันธ์			๒	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑	
นักจัดการงานทั่วไป			๑	
รวม	๑		๗	
กลุ่มตรวจสอบภายใน				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน			๖	
รวม			๖	
รวมทั้งสิ้น	๘	๑	๖๑	

บทที่ ๒

การศึกษาถึงนโยบาย กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลและมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกอื่น 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 การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ 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 ในด้านการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การพัฒนาของทุกภาคส่วนปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งให้คนไทยมีคุณลักษณะมีวินัย จิตสาธารณะมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย

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) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

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

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ทำงานโดยมองไปข้างหน้า (คิดเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุกไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

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

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยอย่างน้อย ๓ ประการ ดังนี้

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

ประการที่ ๒ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษา เรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม

ประการที่ ๓ การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ตโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวก แก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่องแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แนวคิดประเทศไทย ๔.๐ เพื่อเชื่อมโยงทิศทางของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความสำคัญการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชนของภาครัฐ ในประเด็นจุดเน้นการพัฒนาภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยกำหนด วัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม

๒) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

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

๑) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

๒) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และการสร้างจิตสำนึกความ รับผิดชอบ (Creating Alignment and Accountability)

๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Driving Innovation)

๔) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (Creating Partnership and Relationship)

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล

๑) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลและการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้” ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา

๒) ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติงาน และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน

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

๔) ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

ปัจจัยความสำเร็จ : เป็นองค์กรที่สร้างสรรค่นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ /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 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดเพื่อการให้บริการการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแก่ทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

๒) ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓) ยุทธศาสตร์สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔) ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๕) ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๖) ยุทธศาสตร์สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒๐ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ซึ่งเชื่อมโยงสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ยกกระตือการบริการงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล 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 ยังมีมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่าและผลิตผลลัพธ์ โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน คือ การปรับระบบจำแนกตำแหน่งเพื่อเป็นฐานให้ข้าราชการมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถ

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

๖. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ

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

๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง มุ่งที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ กำหนดขึ้น รวมทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๒) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความใส่ใจแสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้ดัดพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔) จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาคติศรัทธาแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดัน ให้ภารกิจจรรูปรุกลู่เป้าหมายที่กำหนด

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

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. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง 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 โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน
- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมทั้งการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

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

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน (Retention)
- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๘. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ จนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะมีอุปสรรคต่าง ๆ ในเรื่องของกฎหมายนานาประการซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ทั้งยังไม่อาจใช้เป็นกลไกเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเป็นผลทำให้ประเทศไทยถูกจัดลำดับความน่าเชื่อถือในด้านต่าง ๆ ลดลง รัฐบาลจึงมีนโยบาย ดังนี้

๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ ซ้ำซ้อนกัน หรือมีเส้นทางการปฏิบัติงานที่ยืดเยื้อ ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ การแก้ไขกฎระเบียบให้โปร่งใส ชัดเจนสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และการรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๒) ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็วประหยัดและสะดวก ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอนระยะเวลาดำเนินการที่รวดเร็ว และระบบอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยงหรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริตการสูญเสียโอกาส หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุนในระยะเฉพาะหน้าจะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวัน เป็นสำคัญ

๓) ยกกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถ ให้บริการเชิงรุกทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์จากประชาชนในต่างจังหวัดโดยประชาชนไม่ต้องเดินทางเข้ามายังส่วนกลาง ศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลาย 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 และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกัน

และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นสร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติและการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ซ้ำซ้อน 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. แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการองค์กร และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยพัฒนาระบบงานบริหารราชการขีดความสามารถบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล จัดทำเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบให้ทันสมัย พัฒนางองค์ความรู้และการจัดการจากการวิจัยและพัฒนา เครือข่าย การสื่อสาร และระบบฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบการติดตามสถานการณ์และการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บูรณาการความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในประชาคมอาเซียนและระหว่างประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่และระดับจังหวัด

๑๐. แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๗๙

กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้การบริหารจัดการน้ำบาดาลเป็นรากฐานในการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนของประเทศที่ทุก “คน” มีส่วนร่วมหรือศูนย์กลางตลอดกระบวนการพัฒนาอย่างมีธรรมาภิบาล และมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การประเมินศักยภาพและพัฒนาคุณภาพน้ำบาดาลอย่างทั่วถึงและสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ พื้นฟู ตลอดจนกำกับดูแลทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาความร่วมมือและกลไกรองรับภาวะวิกฤตและภัยพิบัติ ทั้งในประเทศและอาเซียน

สำหรับจุดเน้นด้านการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น

ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชนได้กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้ทุกรูปแบบให้กับบุคลากร

๑๑. แผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๔

ได้กำหนดกรอบหรือแนวทาง (Guideline) ในการบริหารจัดการ กพน. ต่อเนื่องจากแผน ฯ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ซึ่งแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดแยกเป็น ๒ ยุทธศาสตร์ และมาตรการรองรับ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

มาตรการที่ ๑ การพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ ของงานที่เพิ่มขึ้น พร้อมรับกับระบบบริหารจัดการและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เรียนรู้งาน มีการสอนงาน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่อง ทันท่วงทีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒) ยกระดับองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และขีดความสามารถในการทำงานผ่านกระบวนการ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การสร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring and Coaching) ให้สอดคล้องกับความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ กฎ ระเบียบ (รวมทั้งด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง และการพัสดุ) ความสำเร็จด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยปรับเพิ่มตำแหน่งและจำนวนข้าราชการให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

มาตรการที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดหารายได้และการจัดสรรรายจ่ายของ กพน.

มาตรการที่ ๓ การจัดหาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจ และระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

มาตรการที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการบริหารจัดการ กพน.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาน้ำบาดาลของประเทศ

มาตรการที่ ๑ การสนับสนุนโครงการศึกษา สํารวจ วิจัย รวมทั้งการผลิตและทำแผนความต้องการใช้น้ำบาดาลเพื่อตอบสนองความต้องการใช้น้ำบาดาล สำหรับการอุปโภคบริโภค เกษตร อุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ

มาตรการที่ ๒ การสนับสนุนโครงการศึกษา สํารวจ วิจัยเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล และคุ้มครองพื้นที่น้ำบาดาล

มาตรการที่ ๓ การสนับสนุนโครงการศึกษา สํารวจ วิจัยเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคีร่วมพัฒนาและอนุรักษ์น้ำบาดาล

มาตรการที่ ๔ การสนับสนุนการดำเนินโครงการศึกษา สํารวจ วิจัยเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการศึกษา สํารวจ และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำบาดาล

ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
แผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีพัฒนาการรอบด้านและมีสุขภาพที่ดี มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายเพื่อปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย โดยเฉพาะการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยต้องปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติผิด

ความเชื่อมโยงและสอดคล้องยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะชน

ความเชื่อมโยงและสอดคล้องแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

มาตรการที่ ๑ การพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจของงานที่เพิ่มขึ้น พร้อมรับกับระบบบริหารจัดการและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น โดยการทบทวนกรอบอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น ของ กพน. การจัดส่งบุคลากรของ กพน. เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาเสริมสร้าง และเพิ่มองค์ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ สมรรถนะ ขีดความสามารถ และประสบการณ์ เช่น ด้านกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นหมู่คณะ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ด้านระเบียบ กฎ ระบบ และวิธีการทำงานหรือรายงาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านการวิเคราะห์โครงการ การวางแผน และการติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และจำนวนอัตรากำลังข้าราชการที่ได้รับเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์
๑.๑ ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังคนกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจงานและสอดคล้องกับแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม
๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ	กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลสามารถปฏิบัติงานเชิงรุกด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ
๑.๓ กระบวนการในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลอย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม	บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีความรู้ ความสามารถในการทำงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์
๑. ทบทวนการกำหนดมาตรฐานและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง	บุคลากรทุกระดับตำแหน่งมีมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ	กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีการจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่
๓. เสริมสร้างและพัฒนากองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	บุคลากรทุกระดับของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีความรู้ความสามารถและคุณภาพเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

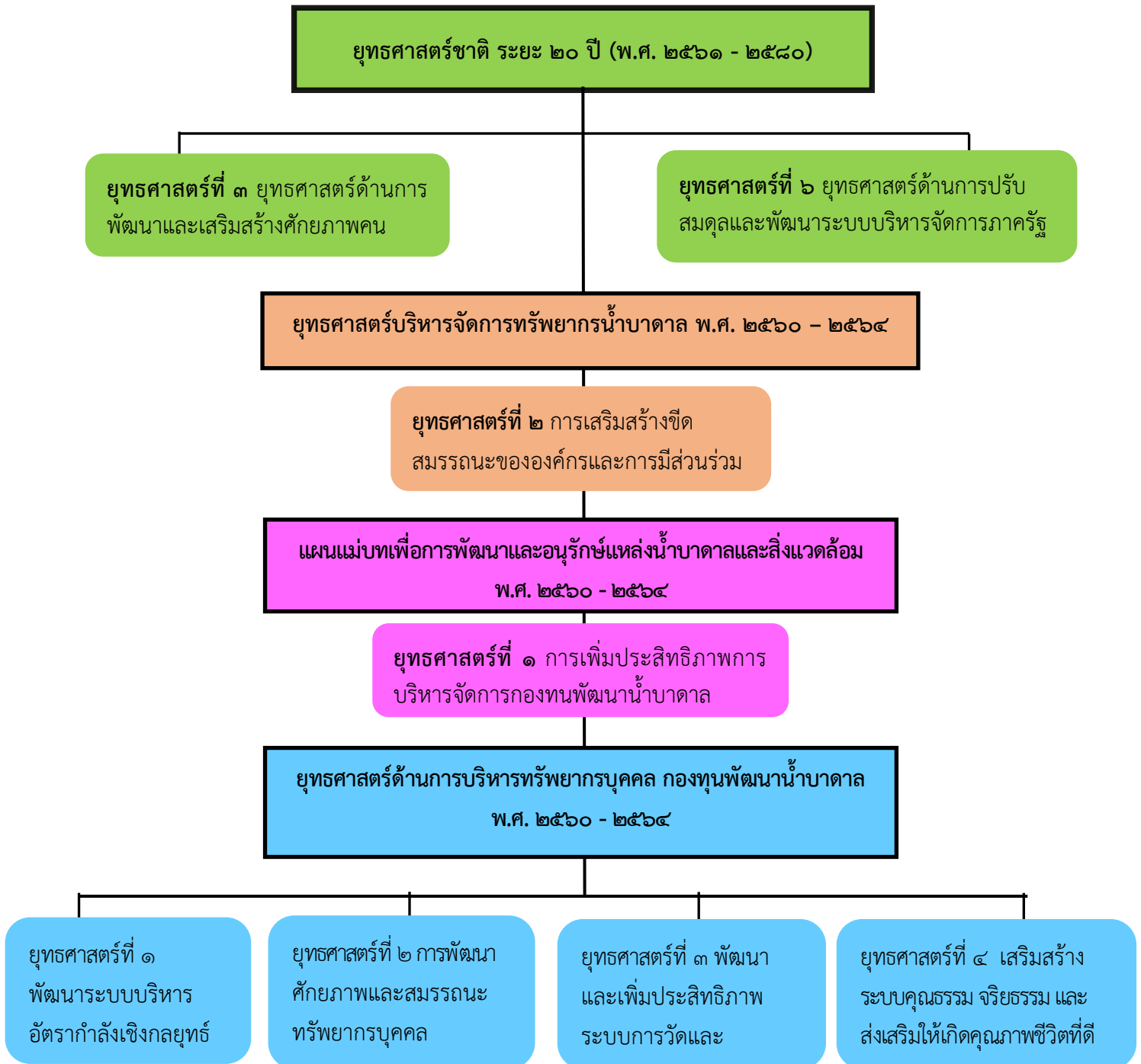
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการวัดและประเมินผล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์
๑. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	มีการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงาน(Key Performance Indicators) และระบบสมรรถนะ(Competency System) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์	เป้าประสงค์
๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน
๒. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคคลในองค์กร	บุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

แผนผังความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
แผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



บทที่ ๓

การทบทวนผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรอบแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดย ณ ปัจจุบันได้ดำเนินการมีเป็นระยะเวลา ๓ ปีงบประมาณ คือ พ.ศ. ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งผลลัพธ์จากการกำหนดทิศทางทางการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลในช่วงที่ผ่านมาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล บริบทการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลใน ๒ ปีงบประมาณต่อไป (พ.ศ. ๒๕๖๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๔) ต้องมีการทบทวนบริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ขณะเดียวกันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ Value-Based Economy โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนา เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีพลวัตสูงมาก หรือเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ได้ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้ง ทิศทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาล ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล(Digital Government Transformation) บุคลากรในภาครัฐจึงต้องมีคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจ “ประเทศไทย ๔.๐” ซึ่งมีได้ขึ้นอยู่กับปริมาณหากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความร่วมมือประสานงาน (Collaboration) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptability/Transformation) อันเป็น “Soft Skill”

๑. ผลลัพธ์การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ปีพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลได้กำหนดแผนปฏิบัติการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยมีผลการดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ดำเนินการถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒) ดังนี้

๑.๑ วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล

- (๑) การพัฒนาและเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๒) การฝึกอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการถ่ายทอดองค์ความรู้
- (๓) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อดิจิทัลและการเข้ารับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก

๑.๒ กรอบจุดเน้นการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ แบ่งเป็น ๓ ด้าน

ด้านที่ ๑ : การบริหารจัดการกระบวนการขององค์กร (Management Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำตัวชี้วัดองค์กร กระบวนการจัดทำและวางแผนการพัฒนา การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงาน เป็นต้น

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา การถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรและเข้าร่วมการพัฒนากับหน่วยงานภายนอก รวมทั้ง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วการพัฒนาในด้านนี้จะมีค่าเฉลี่ยน้ำหนักการดำเนินการในแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในสัดส่วนร้อยละ ๓๖

ด้านที่ ๒ : การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจหน้าที่ (Function Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ โดยเป็นการพัฒนาและเรียนรู้จากการปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง หน้าที่ตามภารกิจของงานนั้น ๆ เช่น การเงินและบัญชี การบริหารสัญญาและการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การตรวจสอบภายใน การสื่อสารดิจิทัล การบริหารงานทั่วไป เป็นต้น

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการคัดเลือก คัดสรรบุคลากรทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง การจัดซื้อจัดจ้างตามแผนปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการพัฒนาบุคลากรโดยการ จัดการฝึกอบรม/สัมมนา การถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรและเข้าร่วมการพัฒนาด้วยหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งงานของข้าราชการและพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วการพัฒนาในด้านนี้จะมีค่าเฉลี่ยน้ำหนักการดำเนินการในแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในสัดส่วนร้อยละ ๕๘

ด้านที่ ๓ : จริยธรรม คุณธรรม และบริการสาธารณะ (Moral Ethics and Public Service) หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เช่น วินัย และจรรยาบรรณ การบริการโปร่งใสภาครัฐ การเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม เป็นต้น

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา การถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามระเบียบปฏิบัติ ความโปร่งใสในการทำงาน จริยธรรม คุณธรรมในการทำงาน รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และจิตสาธารณะเพื่อบริการสังคม การรักษาสีแกวเดอล้อม ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วการพัฒนาในด้านนี้จะมีค่าเฉลี่ยน้ำหนักการดำเนินการในแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในสัดส่วนร้อยละ ๖

(รายละเอียดการพัฒนาแต่ละบุคคลในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) เอกสารแนบท้าย)

เมื่อพิจารณาถึงผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงที่ผ่านมา จะเห็นว่ามุ่งเน้นการพัฒนาด้านวิชาชีพในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลด้านที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจหน้าที่ (Function Competency)

๑.๓ ผลการประเมินการดำเนินงาน

การพัฒนาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ และด้านบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังนี้

ผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ด้านที่ประเมินผลการดำเนินงาน	ปีพ.ศ. ๒๕๖๐	ปีพ.ศ. ๒๕๖๑	ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ (ถึงไตรมาส ๒)
๑. การดำเนินงานด้านการเงิน	๓.๓๙๒	๓.๒๐๐	๑.๖๖๗
๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	๔.๘๐๐	๒.๓๔๒	๑.๒๐๐
๓. การปฏิบัติการ	๓.๐๓๓	๒.๖๐๔	๓.๙๒๐
๔. การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	๓.๖๐๓	๔.๐๔๒	๓.๓๓๐
ค่าเฉลี่ย (คะแนนของค่าการประเมินแต่ละด้าน ๕ คะแนน)	๓.๖๑๑ ร้อยละ ๗๒.๒๒	๓.๐๖๗ ร้อยละ ๖๑.๓๔	๒.๕๒๙ ร้อยละ ๕๐.๕๘

เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางในตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้ประเมินความสามารถในการดำเนินงานการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ปรากฏค่าคะแนนที่ได้ ดังนี้

ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๐	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ถึงไตรมาส ๓)
ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒๕๐ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)	๔.๖๕๐ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)	๑.๗๐ (ค่าคะแนนเต็ม ๕)

๑.๔ งบประมาณและเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้าร่วมการพัฒนาในแต่ละปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ งบประมาณ ๒,๐๐๗,๖๐๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้ารับการพัฒนาคตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๔๘ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ งบประมาณ ๒,๓๐๗,๐๐๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้ารับการพัฒนาคตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๕๕ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้ารับการพัฒนาคตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๖๑ คน

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

จากผลการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงที่ผ่านมา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งงาน และด้านการบริหารองค์กร รวมทั้ง พัฒนาคุณภาพชีวิต จริยธรรม คุณธรรมในการทำงาน

บริบทการพัฒนาภาครัฐในอนาคตและความคาดหวังการรับบริการของผู้มีส่วนได้เสีย และภาคประชาชนในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศอย่างรวดเร็ว ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อทิศทางและเตรียมความพร้อมในการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลจึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลจากผลการดำเนินการ ในช่วงที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) และสถานภาพจากการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลว่ายังคงมีปัจจัยแวดล้อมที่ยังต้องดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องและมุ่งเน้นอะไรบ้าง (SWOT Analysis) ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) และนำผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีผลการวิเคราะห์สรุป ดังนี้

SWOT แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีโครงสร้างและมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจนทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- บุคลากรยังขาดความคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรมในการพัฒนาระบบการทำงานและการบริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)
<p>๑. บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น มีสถานศึกษา สถาบันการพัฒนา และระบบเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (E- Learning) พร้อมจะเปิดโอกาสให้บุคลากรของ กปน. ได้เข้ารับพัฒนาเสริมสร้างความรู้</p> <p>๒. นโยบายระบบราชการ ๔.๐ รองรับการพัฒนาที่มีความชัดเจนการพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๓. ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจาก กปน. มีส่วนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p>	<p>- เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นความเสี่ยงในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</p>

๓. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

สืบเนื่องจาก พ.ร.บ.การบริหารกองทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๔๘ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนได้ออกประกาศคณะกรรมการ ฯ ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน ซึ่งทุนหมุนเวียนต้องดำเนินการและจัดส่งให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้ดำเนินการทบทวนและจัดทำโครงสร้างอัตราค่าจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้พิจารณาอนุมัติ และได้ส่งให้กระทรวงการคลังเพื่อให้ความเห็นชอบ

บริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ขณะเดียวกันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ Value-Based Economy โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนา ประกอบกับพระราชบัญญัติการบริหารและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการให้บริการภาครัฐ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถยกระดับการบริหารการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องคิด วิเคราะห์ วางแผนและเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการบริการด้วยระบบดิจิทัลให้เท่าทันและตรงเงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยองค์กรต้องมุ่งมั่นเป็นองค์กรภาครัฐในระบบดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดแผนปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร ดังนั้น ทิศทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ จะอยู่ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้าง อัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและข้อบังคับคณะกรรมการบริหารว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๒ การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล รวมทั้งให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ

๒) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการบริหารงานและการให้บริการผ่านระบบดิจิทัล ตามนโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่นำไปสู่การพัฒนาอัตรากำลังคนให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล

๓) การสร้างนวัตกรรมปรับแนวคิดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มผลิตภาพ (Productivity Practitioner) มีพื้นฐานความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนา แสวงหาเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนางานและผลักดันกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลก้าวไปอย่างมั่นคงในยุค ๔.๐

๔) การทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล ให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินหาช่องว่างของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาตนเองของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากรที่จะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจ โดยใช้ในการสรรหา การพัฒนา และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะที่มีและขอบข่ายปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๕) ความคาดหวังต่อกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลและรัฐบาลในการสนองตอบต่อนโยบายรัฐ เป็นปัจจัยผลักดันให้บุคลากรของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีจิตบริการสาธารณะ ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ได้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วง ๓ ปีงบประมาณ ระหว่าง ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคคลในช่วงเวลาดังกล่าว

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และไตรมาส ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ได้สะท้อนผลสำเร็จการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในภาพรวมองค์กร โดยพิจารณาจากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ และด้านบริหารพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งอยู่ในระดับคะแนนการประเมินมากกว่าระดับ ๓

ต่อมาสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่จัดทำไว้ยังมีความสำคัญ และสามารถครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การทบทวนวิเคราะห์เพื่อประเมินปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกโดยกระบวนการ SWOT Analysis บริบทการดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ยังสามารถครอบคลุมแนวทางการพัฒนาในอนาคตที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรในยุค ๔.๐ โดยกำหนดแผนงาน/กิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในอนาคต โดยยังคงยึดแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีองค์ความรู้ ทักษะแนวคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการ มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล รวมทั้ง การสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้มีขีดสมรรถนะ คุณธรรมจริยธรรมและมีความสุขในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. พันธกิจ

๒.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะ ศักยภาพ (Competency) ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๒.๒ พัฒนากองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และบุคลากรมีศักยภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ

๒.๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๓. เป้าประสงค์

๓.๑ บุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะ ศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ภายใต้อาณาการเปลี่ยนแปลง

๓.๒ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ

๓.๓ บุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ได้มีการทบทวนวิเคราะห์ ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ด้านทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์ถึงสถานะปัจจุบันของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และแนวโน้มในอนาคต รวมถึงความเชื่อมโยง และการสนับสนุนของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ จะประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังคนกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

เป้าประสงค์ที่ : กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสม
กับภารกิจงาน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังในแต่ละปีงบประมาณได้แล้วเสร็จ
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
ภายในไตรมาส ๓	ภายในไตรมาส ๓	ภายในไตรมาส ๓	ภายในไตรมาส ๒	ภายในไตรมาส ๒

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุก

เป้าประสงค์ที่ : กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลสามารถปฏิบัติงานเชิงรุกด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีได้แล้วเสร็จ
และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ก่อนเริ่มปีงบประมาณถัดไป

พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
เดือนสิงหาคม	เดือนสิงหาคม	เดือนสิงหาคม	เดือนสิงหาคม	เดือนสิงหาคม

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑

- ๑) การทบทวน/จัดทำโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังทุกปีงบประมาณ
- ๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง
เป้าประสงค์ที่ : บุคลากรทุกระดับตำแหน่งมีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ในการ
ปฏิบัติงานเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำบาดาลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ระยะเวลาในการทบทวน/จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
ได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
ภายในไตรมาส ๓	ภายในไตรมาส ๓	ภายในไตรมาส ๓	ภายในไตรมาส ๒	ภายในไตรมาส ๒

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ : กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีการจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : จำนวนคู่มือ/ชุดการเรียนรู้/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ประกอบการปฏิบัติงาน

พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
จัดทำคู่มือ จำนวน ๑ เรื่อง	จัดทำคู่มือ จำนวน ๑ เรื่อง	จัดทำคู่มือ จำนวน ๑ เรื่อง	จัดทำคู่มือ จำนวน ๑ เรื่อง	จัดทำคู่มือ จำนวน ๑ เรื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ เสริมสร้างและพัฒนากองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ที่ : บุคลากรทุกระดับของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีความรู้ ความสามารถและคุณภาพเตรียมพร้อม
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Learning Organization)

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ภายในองค์กร

ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ภายนอกองค์กร

พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒

- ๑) จัดทำ/ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง
- ๒) การจัดทำคู่มือ/ชุดการเรียนรู้/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ประกอบการปฏิบัติงาน
- ๓) โครงการภายใต้แผนงานเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้
 - ๓.๑ การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - ๓.๒ การพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก/ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e - Learning

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการวัดและประเมินผล

กลยุทธ์ : พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ : มีการนำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะมาประกอบกับบุคคล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ร้อยละของบุคลากรมีการนำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะประกอบกับรายบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓

- การจัดทำ/ทบทวนตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะรายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ : บุคลากรได้รับการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : บุคลากรกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร

พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔

- กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๕. ผู้รับผิดชอบ

กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๔

๗. งบประมาณดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๑,๘๐๐,๐๐๐ บาท มีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๒,๑๐๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๘. การประเมินผลสมฤทธิ์การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็นการกำหนดทิศทางกรอบในการพัฒนาบุคลากร ด้วยกลยุทธ์ แผนงาน โครงการและ กิจกรรม เพื่อมุ่งเสริมสร้างองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งให้เกิดผลการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลจะยึดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนที่ กรมบัญชีกลางกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นรายปี โดยกำหนดประเด็นการประเมิน ๒ ส่วน ได้แก่

๑) ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล : โครงสร้าง อัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล : แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุน การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ ในการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาเสริมสร้างความรู้จะมีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายกิจกรรม/โครงการเพื่อประเมินการเรียนรู้จากการพัฒนานั้น ๆ และสรุปรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารต่อไป

บทที่ ๔

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคน ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยต้องเสนอขออนุมัติแผน ฯ จากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีฝ่ายบริหารงานทั่วไปทำหน้าที่จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๒. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ระดับองค์กร เพื่อให้มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ กับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

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

๒.๓ ระดับบุคคล ให้แต่ละฝ่ายนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๓. แนวทางการติดตามประเมินผล

- ๓.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พิจารณานุมัติตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
- ๓.๒ การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกรมบัญชีกลาง
- ๓.๓ ตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ ฯ กำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล
- ๓.๔ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

๔. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผน ฯ (BSC : Blueprint for Change)

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

๕. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และผู้บริหารของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

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

๕.๓ ต้องปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป