

หน่วยงาน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ชื่อแผนงาน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยงานรับผิดชอบ กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
ระยะเวลาดำเนินงาน ๓๖๕ วัน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๑. หลักการและเหตุผล

กรมบัญชีกลาง ได้กำหนดให้การบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานประจำปีบัญชีของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยประเมินในประเด็นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) เป็นการประเมินคุณภาพแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้สำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จึงได้กำหนดขอบเขตการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร มุ่งให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต เสริมสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีจิตบริการสาธารณะ ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล (Accountability)

๒.๓ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ หารงรักษาบุคลากร และพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร (Quality of Work Life)

๓. ความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ และแก้ไขเพิ่มเติม แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๙) และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

การพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเชื่อมโยงจากกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการและแนวนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการของบุคลากรของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ดังนี้

๓.๑ พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา ๗ เบญจ (๓) ค่าใช้จ่ายการบริหาร
กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามที่ตกลงกับกระทรวงการคลัง

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

เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์/มาตรการรองรับ : คัดกรองพื้นที่น้ำบาดาล และมาตรการเชิงรับ เน้นการพัฒนาและการ
จัดการความรู้ พัฒนาระบบฐานข้อมูล การมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ เพิ่มแนวทางการสนับสนุนงบประมาณ
กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เผยแพร่ข้อมูลสถานการณ์น้ำบาดาล พัฒนากฎหมาย และเพิ่มการประชาสัมพันธ์

๓.๓ แผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

แผนงาน ๓ เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองนโยบายและแผนการบริหาร
กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในสำนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. เป้าหมาย

บุคลากรได้รับการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างสมดุล
ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๕. กลุ่มเป้าหมายการพัฒนา

เจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล/
คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๖. วิธีการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ การพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร
ในแต่ละตำแหน่ง โดยมีการกำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และคุณลักษณะของงานนั้น ๆ

๖.๒ การพัฒนาโดยวิธีการสร้างการเรียนรู้โดยเทคนิคการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา การประชุม
เชิงปฏิบัติการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านสื่อดิจิทัล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งกำหนดเป็น
โครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความคาดหวังในการเสริมสร้างองค์ความรู้
ความสามารถและศักยภาพในด้านต่าง ๆ

๗. ขอบเขตการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้กำหนดกรอบทิศทางจุดเน้นหลัก
(Theme) ในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเป็น ๒ ด้าน ภายใต้ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Management of Personel for Maximum Efficiency)

ภายใต้ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์				
<u>กลยุทธ์ที่ ๑.๑</u> ทบทวนโครงสร้างและ บริหารอัตรากำลังคนของ การบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล	๑. ทบทวนโครงสร้างและ บริหารอัตรากำลังของการ บริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล	มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความ เหมาะสมกับภารกิจของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	มีการดำเนินการแล้ว เสร็จภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๕	-
<u>กลยุทธ์ที่ ๑.๒</u> การพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรทดแทน ตำแหน่งว่างตรงตาม มาตรฐานที่กำหนด เข้าทำงานกองบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล อย่างโปร่งใส เทียบธรรม	๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่ง ที่ว่างอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส	มีการสรรหา คัดเลือกบุคคลทดแทน ตำแหน่งว่าง ตามระเบียบของทาง ราชการ ครบถ้วน ถูกต้อง โปร่งใส บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถในการ ทำงานตามภารกิจของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	มีการดำเนินการสรรหา ภายในระยะเวลา ๓ เดือน นับจากวันที่ ตำแหน่งว่างลง	-
<u>กลยุทธ์ที่ ๑.๓</u> เพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารทรัพยากรบุคคลของ การบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้มีศักยภาพใน การทำงานเชิงรุก	๓. ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการ บริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อกำหนดกรอบทิศทางพัฒนาให้ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานเชิงรุกด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี ได้ ครบถ้วน ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๕	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพวัดและประเมินผล				
<u>กลยุทธ์ที่ ๒.๑</u> จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและ ติดตามประเมินผลบุคลากร ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	๔. จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด และนำระบบการประเมินการ ปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล	มีการนำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและระบบ การประเมินการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคล	มีการนำระบบการ ประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการภายใน ๑ เดือน หลังจากวันที่กำหนดส่ง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-
รวมจำนวน ๔ รายการ				-

๒. การพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Management for Performance & Competency)
งบประมาณ จำนวน ๓,๐๕๑,๘๐๐ บาท (สามล้านห้าหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน)

ภายใต้ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี				
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนา กองบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เสริมสร้าง ความรู้ พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารและการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ”	เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสาร และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	(๑) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๖๕๒,๐๘๐
	๒. โครงการฝึกอบรม การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในด้านเทคโนโลยีและสามารถ นำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๓๘๕,๖๘๐
	๓. การพัฒนาฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอก/ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E – Learning	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความ พึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๒๕๐,๐๐๐
	๔. โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการ พัฒนาการบริหารจัดการ องค์กร”	เสริมสร้างองค์ความรู้และเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ องค์กร	๑) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมี ความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๕๕๑,๘๐๐

ภายใต้ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรภายใต้ หลักธรรมาภิบาล	๕. กิจกรรมบูรณาการ ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรม จิตอาสา / กิจกรรม นันทนาการ / กิจกรรม จิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม อนุรักษ์ทดแทนทรัพยากร น้ำบาดาล ฯลฯ	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร สร้างบรรยากาศความสามัคคี มีความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ วัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความ พึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๘๑๒,๒๔๐
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาศักยภาพและ เสริมสร้างให้เกิดคุณภาพ ชีวิตที่ดี	๖. ศึกษาแนวทางการจัด สวัสดิการของบุคลากร กองบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล	บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลทุกคนได้รับการเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ สวัสดิการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	-
รวมจำนวน ๖ รายการ เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น				๓,๐๕๑,๘๐๐

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

๓๖๕ วัน (ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๙. งบประมาณ

จำนวนเงิน ๓,๐๕๑,๘๐๐ บาท (สามล้านห้าหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๑๐. ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๑๐.๑ ทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้แล้วเสร็จ
ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๕

๑๐.๒ สรรหา คัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

๑๐.๓ จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและนาระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการประเมินผล
การปฏิบัติงานรายบุคคล ๑ เดือน หลังจากวันที่กำหนดส่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๐.๔ จัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารและ
การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๕

๑๐.๕ ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
นำเสนอแผนฯ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเห็นชอบภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๑๐.๖ จัดฝึกอบรมและสัมมนา โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร” ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๑๐.๗ จัดฝึกอบรมและสัมมนาการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕

๑๐.๘ การพัฒนาอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมภายนอก/ศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕

๑๐.๙ ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของบุคลากรกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑๐.๑๐ จัดกิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิตอาสา / กิจกรรมนันทนาการ / กิจกรรมจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕

๑๐.๑๑ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๔ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑๑. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

เชิงปริมาณ

(๑) มีการทบทวนโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕

(๒) มีการจัดการอบรม/สัมมนา/การประชุมเชิงปฏิบัติการ และพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ และบุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เชิงคุณภาพ

(๑) การสรรหา คัดเลือกบุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๒) มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

(๓) บุคลากรมีองค์ความรู้แนวความคิดสมัยใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานที่ทำให้บรรลุค่าเป้าหมายการประเมินผลกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๔ การประเมินตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าระดับ ๔.๐๐

(๔) มีผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมในการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๑๒. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๒.๑ บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการดำเนินงานในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๒.๒ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๑๒.๓ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสามัคคีในการทำงานเพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล



ภายใต้ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมายเชิงปริมาณ	พื้นที่ ดำเนินการ	วงเงินค่าใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ(เดือน)												ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
					๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๔	๒๕๖๕		
ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
	๕. โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร”	(๑) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕		๕๕๑,๘๐๐													ฝ่ายบริหารทั่วไป นางสาวกาญจนา ศรีพิพัฒน์ นางสาวรัชฎาภรณ์ ประสงค์พันธ์ นางสาวทิชากร น่วม นางสาวชนิษฐา ปู่ทะเล
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้ หลักธรรมาภิบาล	๕. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร สร้างบรรยากาศความสามัคคีในการทำงาน เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล/ จิตอาสา/จิตสำนึกรักซึ่งกันและกัน/กิจกรรมนันทนาการ	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕		๘๑๒,๒๔๐													
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี	๖. ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของบุคลากรกองบริหารงานพัฒนาน้ำบาดาล	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สวัสดิการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕		-													
จำนวนเงินทั้งสิ้น					๓,๐๕๑,๘๐๐												

หมายเหตุ: วงเงินค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรม สามารถเบิกจ่ายได้ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

แผนการใช้จ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมหลัก : พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในสำนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมายเชิงปริมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	วงเงิน ค่าใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ(เดือน)												ผู้รับผิดชอบ	
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
				๒๕๖๔			๒๕๖๕			๒๕๖๕			๒๕๖๕				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
กิจกรรมย่อย : การพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้	๑๒ เดือน	กทบ.และ สถานที่ เอกชน	๓,๐๕๑,๘๐๐														กทบ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี																	
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนา กองบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารและ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”	(๑) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๖๕๒,๐๘๐				๖๕๒,๐๘๐										ฝ่ายบริหารทั่วไป นางสาวกาญจนา ศรีปิติวิทยานันท์ นางสาวรัชฎาภรณ์ ประสงค์พันธ์ นางสาวทิชากร เผ่าหม นางสาวณิชชฎา ปุทะรัมย์
	๒. โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	(๑) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๗๘๕,๖๘๐							๗๘๕,๖๘๐							
	๓. การพัฒนาอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมภายนอก/ศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๒๕๐,๐๐๐		๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		
	๔. โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร”	(๑) บุคลากรมีผลการทดสอบหลังเข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมี ความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๕๕๑,๘๐๐							๕๕๑,๘๐๐							
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรภายใต้ หลักธรรมาภิบาล	๕. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร สร้างบรรยากาศ ความสามัคคีในการทำงาน เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล/ จิต อาสา/จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม/กิจกรรมนันทนาการ	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๘๑๒,๒๔๐												๘๑๒,๒๔๐		
จำนวนเงินทั้งสิ้น			๓,๐๕๑,๘๐๐														

หมายเหตุ: วงเงินค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรม สามารถเบิกจ่ายได้ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง