



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



Human . Resources . Management

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
มิถุนายน ๒๕๖๕

คำนำ

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลได้จัดทำและปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังซึ่งดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน ได้อนุมัติโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) โดยการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ถึงไตรมาส ๒ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคคลในปีต่อไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานะปัจจุบันที่เทคโนโลยีได้เข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคล การเจอภาวะคุกคามจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 รวมถึงต้องมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (Human – Centered Productivity) โดยยังคงยึดตามกรอบยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

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

กองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

มิถุนายน ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
	๑. ความเป็นมา และความสำคัญของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ๑
	๒. การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ๑
	๓. โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ๓
	๔. กรอบอัตรากำลังของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ๖
บทที่ ๒	การศึกษาถึงนโยบาย กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 และพระราชบัญญัติการบริหารงาน และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ๑๑
	๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๑๒
	๖. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ๑๓
	๗. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ๑๓
	๘. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ 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) แผนปฏิบัติการเพื่อการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ๑๙

บทที่ ๓	การทบทวนผลการดำเนินงาน/ปัจจัยความสำเร็จ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
	๑. ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙	๒๐
	๒. ผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง	๒๗
	๓. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ไตรมาส ๓))	๒๘
	๔. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๘
	๕. ทิศทางการบริหารทรัพยากรของการบริหารบุคคลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๓๐
บทที่ ๔	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	
	๑. วิสัยทัศน์	๓๒
	๒. พันธกิจ	๓๒
	๓. เป้าประสงค์	๓๓
	๔. ยุทธศาสตร์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๓๓
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	๓๓
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพวัดและประเมินผล	๓๔
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี	๓๕
	๕. ผู้รับผิดชอบ	๓๖
	๖. ระยะเวลาดำเนินงาน	๓๖
	๗. งบประมาณดำเนินการ	๓๖
	๘. การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๙)	๓๗
บทที่ ๕	การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๙) ไปสู่การปฏิบัติ	
	๑. การบริหาร	๓๘
	๒. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๘
	๓. แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๙
	๔. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแผนฯ	๓๙
	๕. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร	๓๙
	๖. การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๙)	๔๐

บทที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑. ความเป็นมา และความสำคัญของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ จัตวา วรรคหนึ่ง 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

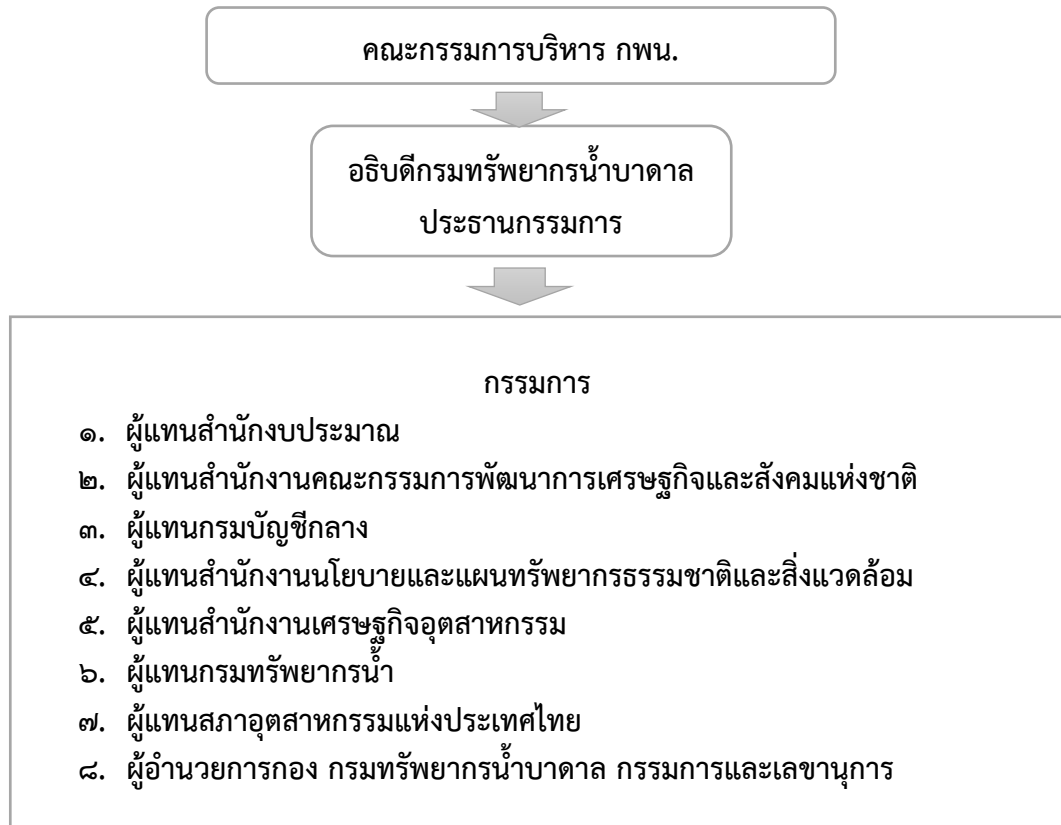
พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล รวมทั้งบริหารโครงการต่าง ๆ ในกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ตามกฎกระทรวงแบ่งราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ (จ)

ซึ่งการใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อกิจการ ตามพระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. ๒๕๒๐ มาตรา ๗ เบื้อง 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 กพน. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ควบคุมการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินของ กพน. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๗ จัตวา วรรค ๑

(๒) เสนอแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อมเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

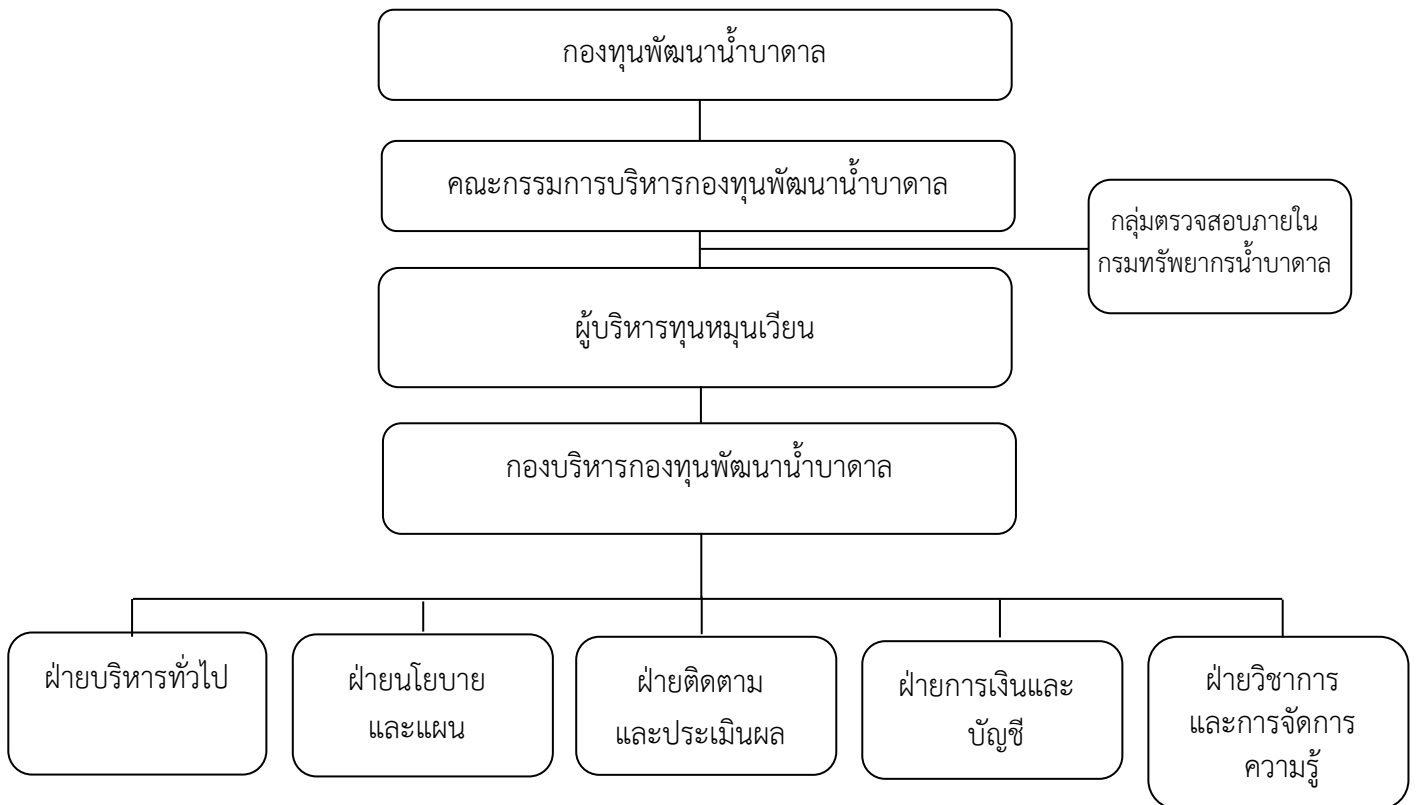
(๓) เสนอแนะรัฐมนตรีในการออกประกาศตามมาตรา ๗ จัตวา

(๔) เสนอและรายงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กพน.

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร กพน. 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) ศึกษา วิจัย 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 ติดตามการจัดเก็บและการนำส่งรายได้ค่าใช้น้ำบาดาลและค่านูรักษาน้ำบาดาลเข้ากองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (๓) ตรวจสอบ บันทึกข้อมูล และยืนยันยอดรายงานหนี้ค้างชำระค่าใช้น้ำบาดาลและค่านูรักษาน้ำบาดาลของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล
- (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
พนักงานบริการอัสสเนา			๑
พนักงานขับรถยนต์			๔
รวม	๑	-	๒๒
ฝ่ายนโยบายและแผน			
นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑		
นักวิชาการทรัพยากรธรณี			๓
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๔
นิติกร			๔
รวม	๑	-	๑๑
ฝ่ายติดตามและประเมินผล			
นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	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/ชำนาญการพิเศษ	๒		
นักวิชาการเงินและบัญชี			๗
นักวิชาการสถิติ			๑
รวม	๒	-	๘
ฝ่ายวิชาการและการจัดการความรู้	-		
นักธรณีวิทยาปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/นักวิชาการ ทรัพยากรธรณีปฏิบัติ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์			๓
นักประชาสัมพันธ์			๒
นักจัดการงานทั่วไป			๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑
นักธรณีวิทยา (ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค)			๑๒
นักวิชาการทรัพยากรน้ำบาดาล (ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค)			๑๒
รวม	-	-	๓๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน			๖
รวม	-	-	๖
รวมทั้งสิ้น	๘	๑	๘๕

หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังข้าราชการให้เป็นไปตามที่กรมทรัพยากรน้ำบาดาลจัดสรรให้หน่วยงาน

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 ปฏิรูประเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ : มุ่งเน้นการปรับปรุง

๑.๘ โครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การให้บริการประชาชน

๒. (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อทุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

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 มากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งและเชื่อมโยงการทำงานราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน

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 และการสร้างจิตสำนึก
ความรับผิดชอบ (Creating Alignment and Accountability)

๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Driving Innovation)

๔) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (Creating Partnership and Relationship)

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล

๑) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลและการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน
และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้” ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา

๒) ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ
ผู้ปฏิบัติงานและนักวิชาการคอมพิวเตอร์ มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน

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

๔) ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการ
ฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

ปัจจัยความสำเร็จ : เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ /มีการเชื่อมโยง
ระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน /มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการ ภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้
เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง
และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทาง
สังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้
เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถ
ตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนด
วิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือระบบราชการ ๔.๐ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ม
ีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดเพื่อการให้บริการการเข้าถึงและใช้
ประโยชน์จากบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแก่ทุกภาคส่วน

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 นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก 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 มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

๖. สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของข้าราชการ

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

๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง มุ่งที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกิน มาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วน ราชการกำหนดขึ้น รวมทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

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

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

๔) จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการ สนับสนุนผลักดันให้ภารกิจรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม 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. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้

เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 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 เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคคล (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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน ส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๘. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาครัฐ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความ ขัดแย้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ จนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะมีอุปสรรคต่าง ๆ ในเรื่อง ของกฎหมายนานาประการซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ทั้งยังไม่อาจใช้เป็น กลไกเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเป็นผลทำให้ประเทศไทยถูกจัดลำดับความน่าเชื่อถือใน ด้านต่าง ๆ ลดลง รัฐบาลจึงมีนโยบาย ดังนี้

๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ ซ้ำซ้อนกัน หรือมีเส้นทางการปฏิบัติงาน ที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ การแก้ไขกฎระเบียบให้โปร่งใส ชัดเจน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากร ภาครัฐให้เหมาะสม และเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานา

ประเทศ และการรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็น และตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

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

๓) ยกย่องสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐที่มีประสิทธิภาพ สามารถ ให้บริการเชิงรุกทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนในต่างจังหวัดโดยประชาชนไม่ต้องเดินทางเข้ามายัง ส่วนกลางศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลาย ซึ่งจะจัดตั้งตามที่ชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเดินทางไปติดต่อขอรับบริการได้โดยสะดวก การให้บริการถึงตัวบุคคลผ่านระบบ ศูนย์บริการร่วม ณ จุดเดียว (One Stop Service) และ ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีระบบ บูรณาการ

๔) เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๕) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์สุจริต ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นสร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติและการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ช้าซ้อน และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

๖) ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติ มิชอบและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติและเป็น เรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน ทั้งจะเร่งรัดการดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งใน ด้านวินัยและคดี รวมทั้ง ให้ผู้ใช้บริการมีโอกาสประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหน่วยงานของรัฐ และเปิดเผยผล การประเมินต่อประชาชน ทั้งจะนำกรณีศึกษาที่เคยเป็นปัญหา เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การร่วมทุนการใช้จ่ายเงิน ภาครัฐ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ การมีผลประโยชน์ขัดแย้งหรือทับ ซ้อน ซึ่งได้มีคำวินิจฉัยขององค์กรต่าง ๆ เป็นบรรทัดฐานแล้วมาเป็นบทเรียน ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และ ประมวลผลเป็นกฎระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติราชการ

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่อง ฝ้า ระวังตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งจะวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือ ขัดขวาง

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 และระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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 คุ้มครองพื้นที่น้ำบาดาล 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)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีพัฒนาการรอบด้านและมีสุขภาพที่ดี มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้งสามด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
มีเป้าหมายเพื่อปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย โดยเฉพาะการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยต้องปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติผิด

ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

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

ความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

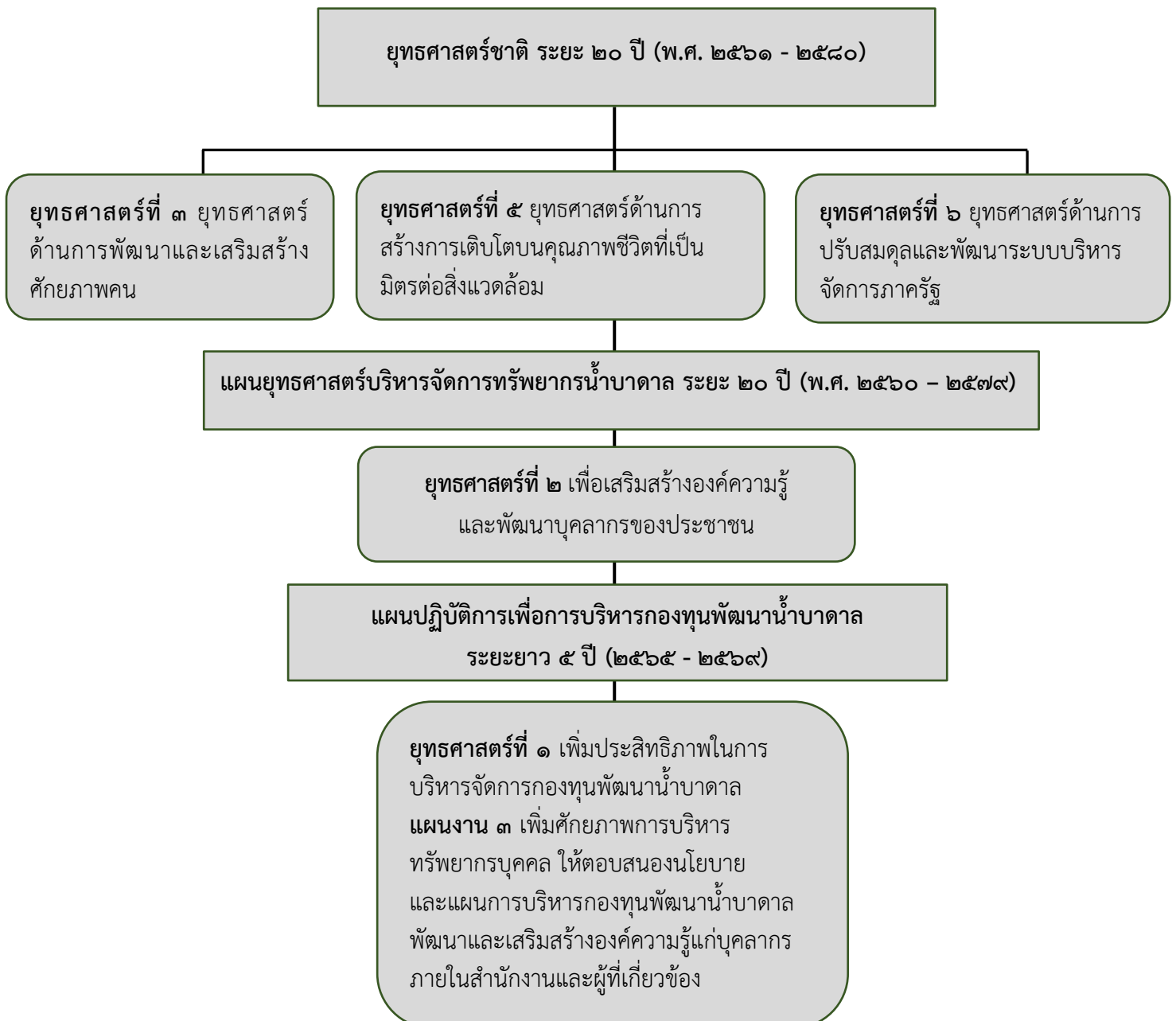
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

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. ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) (ปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ไตรมาส ๓)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) ที่ผ่านมานำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งปัจจุบันได้มีการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) (ปัจจุบันดำเนินการ ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ไตรมาส ๒) จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และนำไปสู่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/ อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหาร อัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน โครงสร้างและ บริหารอัตรากำลังคนของ การบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาล	มีโครงสร้าง และอัตรากำลังที่มี ความเหมาะสม กับภารกิจของ การบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	มีการทบทวนโครงสร้าง และอัตรากำลังในแต่ละ ปีงบประมาณให้เหมาะสม กับภารกิจของการ บริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลได้แล้วเสร็จ ภายในไตรมาส ทุกปีงบประมาณ	ทบทวนโครงสร้างและบริหาร อัตรากำลังของการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลภายใน มกราคม ทุกปีงบประมาณ	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีการทบทวนโครงสร้างการ บริหารและกรอบอัตรากำลังของการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาลในการประชุมคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ มติที่ประชุมรับทราบ มีการดำเนินการภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๕	ปัจจัยความสำเร็จ มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มี ความเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล
	กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การพิจารณา สรรหา คัดเลือก บุคลากรทดแทน ตำแหน่งว่างตรง ตามมาตรฐานที่ กำหนดเข้า ทำงานกอง บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล อย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม	บุคลากรมี คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถ ในการทำงานตาม ภารกิจของการ บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลทดแทน ตำแหน่งว่างตาม ระเบียบของทางราชการ ครบถ้วน ถูกต้อง ภายใน ๓ เดือน นับจากวันที่ ตำแหน่งว่างลง	ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลมีการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลทดแทนตำแหน่งว่างตามระเบียบ ของทางราชการครบถ้วน ถูกต้อง แล้วเสร็จภายใน ๓ เดือน ปัจจุบันมีอัตรารว่าง ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา	ปัจจัยความสำเร็จ มีการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่งที่ว่าง อย่างมี ประสิทธิภาพโปร่งใส ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปัจจุบันติดสถานการณ์การ แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ในกรณีที่มีผู้สอบ จำนวนมาก ข้อเสนอแนะ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการ สอบสัมภาษณ์ด้วย Video Conference

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/ อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของการบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลให้มี ศักยภาพในการ ทำงานเชิงรุก	สามารถปฏิบัติงาน เชิงรุกด้านบุคลากร ได้อย่างมีศักยภาพ	มีการทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว และจัดทำ แผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี อย่างครบถ้วนแล้วเสร็จ ภายในเดือนมีนาคมทุก ปีงบประมาณ	ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ	ปัจจัยความสำเร็จ กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลระยะยาว และ แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้ และยกระดับขีดความสามารถ อย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่ม ประสิทธิภาพวัด และประเมินผล	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและติดตาม ประเมินผล บุคลากรให้มี ความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	มีการนำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและระบบ การประเมินการ ปฏิบัติงาน ((Key Performance Indicators) ประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล	มีการนำตัวชี้วัดและ ระบบการประเมินการ ปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ดำเนินการภายใน ๑ เดือน หลังจากวันที่ กำหนดส่งการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑ จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด รายบุคคล ๒ นำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดรายบุคคล และระบบการประเมินการ ปฏิบัติงานเพื่อประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล	<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ ๑. จัดทำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด มีผลการดำเนินการดังนี้ ๑.๑ แจ้งเวียนให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ และรวบรวมตัวชี้วัดรายบุคคล ของบุคลากรกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ๑.๒ แจ้งเวียนให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ และรวบรวมตัวชี้วัดรายบุคคล ของบุคลากรกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ๒. นำหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดรายบุคคลและระบบการ ประเมินการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ดังนี้ - มีการนำผลการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลมา ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกระดับของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในรอบการประเมินที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕)	ปัจจัยความสำเร็จ มีการนำหลักเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงานนำไปใช้ในการ ประเมินที่โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/ อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนา ศักยภาพเพิ่ม ประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง ให้เกิดคุณภาพ ชีวิตที่ดี	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและ พัฒนาอง บริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ความสามารถ และคุณภาพ เตรียมพร้อม เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง (Learning Organization)	(๑) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ”	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนา ทักษะอย่างสร้างสรรค์และการสร้างจิตอาสาขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ – ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ เดอะ คาวาลิ คาซ่า รีสอร์ท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๙๗ ราย ซึ่งมีผล การดำเนินการ ประกอบด้วย ๑. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ดังนี้ ๑.๑ หัวข้อ “พร้อมรู้ พร้อมใช้ ภาษาไทย ในการทำงาน” ผลคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๒ และผู้เข้าร่วมการอบรมทุกรายผ่านการทดสอบหลังเรียน ๑.๒ หัวข้อ “ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการช่วยชีวิตฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED” กิจกรรมกลุ่มด้วยวิธีปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. มีความพึงพอใจร้อยละ ๙๓.๗๙ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีการจัดฝึกอบรมรวมกันจำนวน ๒ หลักสูตร)	<u>ข้อเสนอแนะ</u> เนื่องจากปัจจุบันมีการแพร่ ระบาดของไวรัส COVID-19 ต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการ ลดความเสี่ยงของกระทรวง สาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัด ฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม
			(๑) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	โครงการฝึกอบรมการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารจัดการ ภาครัฐในยุค Next normal ด้วย smart phone” เมื่อวันที่ ๒๘ – ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอะ พาลาสโซ่ กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๓ ราย ซึ่งมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ๑. มีผลทดสอบก่อนเรียนร้อยละ ๖๓.๘๗ และมี ผลทดสอบหลังเรียนร้อยละ ๙๐.๒๐ ๒. มีความพึงพอใจร้อยละ ๙๑.๕๗ อยู่ในระดับมากที่สุด	<u>ข้อเสนอแนะ</u> เนื่องจากปัจจุบันมีการแพร่ ระบาดของไวรัส COVID-19 ต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการ ลดความเสี่ยงของกระทรวง สาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัด ฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เมื่อเทียบเคียงกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/ อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			บุคลากรที่เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	การพัฒนาฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอก/ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E – Learning	<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ ๑. แจ้งเวียนให้ฝึกอบรมจากสถาบันการฝึกอบรม ภายนอก/ศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๒. อยู่ระหว่างออกแบบสำรวจความพึงพอใจบุคลากร ที่ได้รับมอบหมายให้มีการฝึกอบรม	ปัจจัยความสำเร็จ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะวิชาชีพ เฉพาะตำแหน่งเพื่อให้มี ความพร้อมกับการปฏิบัติงาน
			(๑) บุคลากรมีผลการ ทดสอบหลังเข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒) บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมมีความพึง พอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	โครงการศึกษาดูงาน “เสริมสร้างความรู้เพื่อการ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร”	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร” ในวันที่ ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๔ บุคลากรเข้าร่วมทั้งสิ้น ๙๗ ราย แบบทดสอบก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ ๗๐ และ แบบทดสอบหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ แบบสำรวจ ความพึงพอใจร้อยละ ๙๓.๗๙ อยู่ในระดับมากที่สุด	ข้อเสนอแนะ เนื่องจากปัจจุบันมีการแพร่ ระบาดของไวรัส COVID-19 ต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการ ลดความเสี่ยงของกระทรวง สาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัด ฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/ อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร ภายใต้หลัก ธรรมาภิบาล	บุคลากรของ กองบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลทุกคน ได้รับการพัฒนา ให้มีคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กิจกรรมบูรณาการร่วมกันเพื่อ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เช่น กิจกรรมจิต อาสา / กิจกรรมนันทนาการ / กิจกรรมจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม อนุรักษ์ทดแทนทรัพยากร น้ำบาดาล ฯลฯ	<input checked="" type="checkbox"/> การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อ พัฒนาทักษะอย่างสร้างสรรค์และการสร้างจิตอาสา ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ เดอะ คาวาลิ คาซ่า รีสอร์ท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๙๗ ราย ซึ่งมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ๑. แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ดังนี้ ๑.๑ หัวข้อ “พร้อมรู้ พร้อมใช้ ภาษาไทย ในการทำงาน” ผลคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๒ และผู้เข้าร่วมการอบรมทุกรายผ่านการ ทดสอบหลังเรียน ๑.๒ หัวข้อ “ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาล เบื้องต้นและการช่วยชีวิตฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED” กิจกรรมกลุ่มด้วยวิธีปฏิบัติการ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ๒. มีความพึงพอใจร้อยละ ๙๓.๗๙ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีการจัดฝึกอบรมรวมกันจำนวน ๒ หลักสูตร)	ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากปัจจุบันติดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จึงส่งผลให้การจัด กิจกรรมจิตอาสา / กิจกรรม นันทนาการที่ลุ่มเสี่ยง ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ ในการจัดฝึกอบรม ข้อเสนอแนะ เนื่องจากปัจจุบันมีการแพร่ ระบาดของไวรัส COVID-19 ต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการ ลดความเสี่ยงของกระทรวง สาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัด ฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เมื่อเทียบเคียงกับค่าเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหา/ อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนา ศักยภาพและ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรของ กองบริหาร กองทุนพัฒนา น้ำบาดาลทุกคน ได้รับการ เสริมสร้างให้เกิด คุณภาพ ชีวิตที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ สวัสดิการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรกองบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	<p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป (งานบุคคล) ได้มีการจัดทำ แบบสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงาน กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ซึ่งพนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลเสนอแนะ ด้านทุนการศึกษา ด้านโบนัส และด้านศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยฝ่ายนโยบายและ แผน (งานกฎหมาย) ได้นำผลการสำรวจดังกล่าว มาศึกษาแนวทางเบื้องต้น และรายงานผลการศึกษา แนวทางการจัดสวัสดิการให้พนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลทราบ ในการประชุมเจ้าหน้าที่กองทุน พัฒนาน้ำบาดาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยแจ้งว่าสวัสดิการที่พนักงาน กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลเสนอมานั้นยังอยู่ในขอบเขต ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากการดำเนิน การจัดสวัสดิการบางประการยังต้องปฏิบัติตาม ระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนดไว้</p> <p>๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป (งานบุคคล) ได้ดำเนินการจัด กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้</p> <p>๒.๑ จัดทำมุมกาแฟเพื่ออำนวยความสะดวก บุคลากรกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล</p> <p>๒.๒ Surprise วันเกิดประจำเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง</p>	<p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>กองบริหารกองทุนพัฒนา น้ำบาดาลยังมองเห็นความสำคัญ ของการพัฒนาศักยภาพและ เสริมสร้างบุคลากรให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้มีการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นกิจกรรม นันทนาการ / กิจกรรมส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล / กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผ่านวิธีการ จัดฝึกอบรม / สัมมนา ในงบประมาณถัดไป</p>

** ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕

๒. ผลการประเมินตามรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง

การพัฒนาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลที่มีประสิทธิภาพ จากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางที่สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และด้านการดำเนินตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ดังนี้

ผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ด้านที่ประเมินผลการดำเนินงาน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ม.ค. ๖๕)
๑. การดำเนินงานด้านการเงิน	๔.๗๙๓๓	๓.๔๐๖๗
๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	๔.๔๐๗๒	๑.๐๐๐๐
๓. การปฏิบัติการ	๔.๓๕๔๖	๓.๔๘๐๐
๔. การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	๔.๖๕๐๐	๒.๕๗๖๗
๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน	๔.๙๕๐๐	๒.๕๐๐๐
๖. การดำเนินตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๒.๔๖๐๐	๓.๐๐๐๐
ค่าเฉลี่ย (คะแนนของค่าการประเมินแต่ละด้าน ๕ คะแนน)	๔.๔๗๔๙	๒.๕๗๖๓

เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางในตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้ประเมินความสามารถในการดำเนินงานการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลความสามารถในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ปรากฏค่าคะแนนที่ได้ ดังนี้

เกณฑ์การวัดการดำเนินงาน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ม.ค. ๖๕)
ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>๔.๔๗๔๙</u> (ค่าคะแนนเต็ม ๕)	<u>๒.๖๐๐๐</u> (ค่าคะแนนเต็ม ๕)

การใช้จ่ายงบประมาณและเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุน ฯ เข้าร่วมการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณ ๒,๑๒๐,๙๐๐.๐๐ บาท จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เข้ารับการพัฒนามตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๘๕ คน ใ้ไป ๔๖๙,๙๒๐ บาท

๓. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๓))

๓.๑ ปัจจัยความสำเร็จ

๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กระบวนการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

๔. การกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล และนำหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

๕. การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

๖. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน

๓.๒ ปัญหาอุปสรรค

๑. เนื่องจากปัจจุบันติดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จึงส่งผลกระทบต่อในการจัดฝึกอบรมบางหลักสูตรที่ต้องมีการลงพื้นที่หรือทำกิจกรรมร่วมกันที่มีความเสี่ยง

๓.๓ ข้อเสนอแนะ

๑. มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม / อบรม / สัมมนา ให้มีความเหมาะสม

๔. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานทิศทางการพัฒนาบุคลากรของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในช่วงที่ผ่านมามีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและนำมาวิเคราะห์บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อทิศทางการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล ว่ายังคงมีปัจจัยแวดล้อม ที่ยังต้องดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องและมุ่งเน้นอะไรบ้าง (SWOT Analysis) ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือปัจจัยคุกคาม (Threat) และนำผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีผลการวิเคราะห์สรุป ดังนี้

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

ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก (Environment Scanning)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีโครงสร้างและมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจนเหมาะสมกับภารกิจของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเชิงรุกการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้ทันสมัย และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p>	<p>บุคลากรยังขาดทักษะ เครื่องมือ เทคนิคใหม่ ๆ ในการเสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)
<p>๑. บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น มีสถานศึกษา สถาบันการพัฒนา และระบบเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (E- Learning) พร้อมจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับพัฒนาเสริมสร้างความรู้</p> <p>๒. นโยบายระบบราชการ ๔.๐ รองรับการพัฒนาที่มีความชัดเจนการพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๓. ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล มีส่วนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p>	<p>- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภาวะคุกคามการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19</p>

๕. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จากผลการพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไตรมาส ๓) ที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อกระบวนการองค์กรการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การเสริมสร้างองค์ความรู้โดยการนำแนวคิดด้านนวัตกรรม และองค์ความรู้สมัยใหม่มารองรับการปฏิบัติงานพัฒนาด้านการบริหารองค์กรการนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาระบบ รวมทั้ง พัฒนาคุณภาพชีวิต จริยธรรม คุณธรรมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 ทิศทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างจุดแข็ง (Strength) และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน (Weakness) เพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากร โดยอยู่ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) พัฒนาการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานของการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ในด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล การมีเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ อย่างมีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง (Learning Organization) รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมปรับแนวคิดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มผลิตภาพ (Productivity Practitioner) มีพื้นฐานความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนา แสวงหาเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนางานทั้งผลักดันการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลก้าวไปอย่างมั่นคงในยุค ๔.๐

๓) การบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินหาช่องว่างของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากรที่จะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจ โดยใช้ในการสรรหา การพัฒนา และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะที่มีและขอบข่ายปริมาณงาน

ที่บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔) การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถพร้อมปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่ขอรับบริการจากกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เป็นปัจจัยผลักดันให้บุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีทักษะในการสื่อสาร มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

บทที่ ๔

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

ผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) ปัจจุบันดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไตรมาส ๒ ได้สะท้อนผลสำเร็จ การดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลในภาพรวมองค์กร โดยพิจารณาจากผลการประเมินตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางที่สะท้อน ถึงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลใน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนอง ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งอยู่ ในระดับคะแนนการประเมินมากกว่าระดับ ๒.๓๔๕๐

ปัจจุบัน ได้มีการทบทวนวิเคราะห์เพื่อประเมินปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยกระบวนการ SWOT Analysis การนำปัจจัยความสำเร็จ มีการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ ๓ ยุทธศาสตร์ ๖ กลยุทธ์ ที่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาในอนาคตที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรในยุค ๔.๐ โดยกำหนด แผนงาน/กิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในอนาคต โดยยังคงยึด หลักการพัฒนาเพื่อสร้าง ศักยภาพของพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีองค์ความรู้ที่พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ การบริการประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมการทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกันเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อขับเคลื่อนการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ พร้อมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

๒. พันธกิจ

๒.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล

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 ทบทวนวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (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
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

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) และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

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 และคุณภาพเตรียมพร้อมเพื่อรองรับ
การเปลี่ยนแปลง (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	
ผลการ ทดสอบ หลังเข้ารับ การอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ เข้ารับการ อบรมมี ความพึง พอใจไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ผลการ ทดสอบ หลังเข้า รับการ อบรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ เข้ารับการ อบรมมี ความพึง พอใจไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ผลการ ทดสอบ หลังเข้า รับการ อบรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ เข้ารับการ อบรมมี ความพึง พอใจไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ผลการ ทดสอบ หลังเข้า รับการ อบรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ เข้ารับการ อบรมมี ความพึง พอใจไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ผลการ ทดสอบ หลังเข้า รับการ อบรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ เข้ารับการ อบรมมี ความพึง พอใจไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๓.๑

๑) โครงการภายใต้แผนงานเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้

๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร
และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” /โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้าง
ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ แผนงานและแผนการใช้จ่ายเงิน ที่บุคลากรควรรู้” /โครงการ
ฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์หัตตสันใจ และแก้ไขปัญหา” /โครงการ
ฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร/
ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/กฎหมายที่บุคลากรควรรู้” /โครงการฝึกอบรมหลักสูตร
“การพัฒนาความคิดเชิงสังเคราะห์เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน”

๑.๒ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่
บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล

๑.๓ การพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก/ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E – Learning

๑.๔ โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อ “เสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร”

*ในกรณีที่ไม่สามารถไปศึกษาดูงานต่างประเทศได้ ให้ศึกษาดูงานภายในประเทศ โดยถ้อยเฉลี่ย
จากงบดำเนินงาน

๑.๕ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ปัจจุบัน

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 / กิจกรรมจิตสำนึก รักษาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลทุกคนได้รับการเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี
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 ๓.๓

๑. กิจกรรมเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านวิธีการจัดการอบรม สัมมนา เช่น กิจกรรม นันทนาการ / กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล / กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

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 ๒๙,๔๑๐,๖๘๐ บาท มีรายละเอียด ดังนี้

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

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๖,๖๑๘,๑๑๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๖,๔๖๕,๑๕๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖,๗๒๒,๙๕๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖,๕๕๒,๖๗๐ 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 ๕

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 คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล 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) ปรับตัวเข้ากับสถานะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์เกิดผลการปฏิบัติที่มีคุณภาพในการให้บริการ (เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร)

๕. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล และผู้บริหารของกองบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

๕.๒ บุคลากรทุกคน ทุกระดับของกองทุนพัฒนาน้ำบาดาลต้องเข้าใจ 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	สามารถปฏิบัติ งานเชิงรุกด้าน บุคลากรได้อย่าง มีศักยภาพ	มีการทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคลระยะยาว และ จัดทำแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากร บุคคลประจำปีอย่าง ครบถ้วนแล้วเสร็จ ภายในเดือนมีนาคม ทุกปีงบประมาณ	ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหาร กองทุนพัฒนาน้ำบาดาล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคมทุกปี	✓	✓	✓	✓	✓
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”	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ เสริมสร้าง ความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ แผนงานและ แผนการใช้ จ่ายเงิน ที่บุคลากร ควรรู้”	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนา ทักษะการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และ แก้ไขปัญหา”	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ เสริมสร้าง ความรู้ พัฒนา ทักษะในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร/ ระเบียบข้อบังคับ/ ประกาศ/ กฎหมายที่ บุคลากรควรรู้”	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การ พัฒนาความคิด เชิงสังเคราะห์ เพื่อประสิทธิผล ของงาน ปฏิบัติงาน”	งบประมาณ ๖๕๒,๗๐๐	งบประมาณ ๗๐๑,๘๐๐	งบประมาณ ๖๗๖,๔๘๐	งบประมาณ ๗๑๙,๘๘๐	งบประมาณ ๗๔๖,๒๔๐	
				๑.๒ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพและทักษะการเรียนรู้ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรของ การบริหารกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล	✓	✓	✓	✓	✓	งบประมาณ ๗๘๕,๖๘๐	งบประมาณ ๕๕๒,๓๐๐	งบประมาณ ๕๗๘,๙๔๐	งบประมาณ ๕๗๘,๙๔๐	งบประมาณ ๕๗๘,๙๔๐	งบประมาณ ๕๗๘,๙๔๐
				๑.๓ การพัฒนาฝึกอบรมจาก หน่วยงานภายนอก/ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E – Learning	✓	✓	✓	✓	✓	งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐	งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐	งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐	งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐	งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐	งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
				๑.๔ โครงการศึกษาดูงาน ต่างประเทศเพื่อ “เสริมสร้าง ความรู้เพื่อการพัฒนาการ บริหารจัดการองค์กร” *ในกรณีที่ไม่สามารถไปศึกษาดู งานต่างประเทศได้ ให้ศึกษาดู งานภายในประเทศ โดยถัวเฉลี่ย จากงบดำเนินงาน	✓ งบประมาณ ๕๕๑,๘๐๐	✓ งบประมาณ ๓,๗๓๒,๔๖๐ งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายอื่น)	✓ งบประมาณ ๓,๗๓๒,๔๖๐ งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายอื่น)	✓ งบประมาณ ๓,๗๓๒,๔๖๐ งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายอื่น)	✓ งบประมาณ ๓,๗๓๒,๔๖๐ งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายอื่น)
				๑.๕ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสถานการณ์ปัจจุบัน	-	✓ งบประมาณ ๒๐๒,๖๐๐	-	✓ งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐	-
	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 จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ ทดแทนทรัพยากรน้ำบาดาล ฯลฯ	✓ งบประมาณ ๘๑๒,๒๔๐	✓ งบประมาณ ๗๖๒,๐๐๐	✓ งบประมาณ ๗๙๗,๘๔๐	✓ งบประมาณ ๘๑๒,๒๔๐	✓ งบประมาณ ๘๑๕,๖๐๐



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 ของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการ ขอบุคลากรกองบริหารกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	✓	-	-	-	-
				กิจกรรมเสริมสร้างให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านวิธีการ จัดการอบรม สัมมนา เช่น กิจกรรมนันทนาการ / กิจกรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล / กิจกรรมส่งเสริม สุขภาพ	-	งบประมาณ ๕๑๖,๙๕๐	งบประมาณ ๕๒๙,๔๓๐	งบประมาณ ๕๒๙,๔๓๐	งบประมาณ ๕๒๙,๔๓๐
งบประมาณทั้งสิ้น					๓,๐๕๑,๘๐๐	๖,๖๑๘,๑๑๐	๖,๔๖๕,๑๕๐	๖,๗๒๒,๙๕๐	๖,๕๕๒,๖๗๐